

Projet final

Conseils pratiques sur l'inclusion et la conformité du genre aux P&C 2018 et ISH 2019

Pour la table ronde sur l'huile de palme durable

Angelica Senders

Marjoleine Motz

21 juillet 2020



**Arthur van Schendelstraat 752
3511 MK Utrecht
Utrecht, The Netherlands
Tel: +31(0)30 234 8281**

Colophon

Table des matières

Colophon

Table des matières

Préface

Introduction

Partie I Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes et pourquoi est-ce important pour les membres de la RSPO?

Le rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme

Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes?

Comment pouvons-nous parvenir à l'autonomisation économique des femmes?

Analyse de rentabilisation de l'autonomisation économique des femmes

Partie II L'entreprise en tant qu'employeur

Stratégies pour faire face aux contraintes liées au genre des employées

Stratégie 1. Égalité des sexes sur le lieu de travail

Stratégie 2. Conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes

Stratégie 3. Lutte contre la violence sexiste

Stratégie 4. Égalité des chances d'emploi

Partie III Travailler avec les petits exploitants indépendants

Stratégies pour faire face aux contraintes sexospécifiques des petites exploitantes agricoles

Stratégie 1. Impliquer les femmes dans les organisations de petits exploitants en tant que membres et leaders

Stratégie 2. Égalité d'accès des femmes aux services du groupe et / ou de l'entreprise

Partie IV Entreprises et communautés

Stratégie 1 Implication des femmes dans l'aménagement du territoire communautaire et libre et préalablement informée

Processus de consentement

Stratégie 2 Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre

Stratégie 3 Prise de décision égale entre les hommes et les femmes au sein du ménage

Stratégie 4. Réduction des soins et du travail domestique non rémunérés

Stratégie 5 Développement des petites entreprises

Partie V Processus et capacités internes

1.

Analyse rapide du sexe

2.

Évaluation des risques liés au genre

Ressources supplémentaires

Références

Préface

By RSPO

INTRODUCTION

Des recherches¹ dans le secteur de l'huile de palme ont montré que les femmes ont été marginalisées, discriminées, exclues et qu'elles ne jouissent pas de l'égalité des chances, que ce soit en tant que travailleuses et / ou petits exploitants du secteur. Cela affecte non seulement les femmes mais aussi la famille dans son ensemble. Les difficultés rencontrées par les femmes dans le secteur de l'huile de palme sont entre autres la propriété foncière et l'utilisation des terres non reconnues, le manque de formation, le manque d'égalité des chances dans l'emploi, le manque de protection (protection physique contre le harcèlement et protection financière par exemple, couverture d'assurance en raison de leurs emplois informels) et le manque de reconnaissance du travail effectué à la fois en tant que travailleurs et en tant que petit exploitant.

Les entreprises qui ne sont pas conscientes de ce qui précède courent non seulement le risque d'une main-d'œuvre instable, mais peuvent également limiter la rentabilité potentielle car le manque d'inclusion entre les sexes signifie également un manque d'engagement sain des ressources humaines.

Les entreprises qui ne reconnaissent pas ou n'apprécient pas le rôle que jouent les femmes dans la fourniture de grappes de fruits frais en tant que membres de la famille de petits exploitants, ne profitent pas de l'augmentation potentielle de la productivité, de la qualité et de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement que les femmes peuvent offrir.

Avec l'adoption de la nouvelle norme de la Table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO) en novembre 2018, les entreprises productrices d'huile de palme sont désormais tenues d'aligner leurs politiques pour reconnaître et intégrer une vision et des pratiques plus égalitaires entre les sexes dans leurs opérations. Ce message clé est intégré dans le RSPO P&C 2018. ² Le respect des critères de genre fait partie intégrante de la norme RSPO. Cela contribuera à accroître l'égalité des sexes, l'un des objectifs de durabilité de la RSPO. En outre, cela contribuera également à la rentabilité des entreprises membres car la RSPO est convaincue qu'il existe une analyse de rentabilisation pour l'application des normes de genre de la RSPO. Une analyse de rentabilisation est une justification pour une action qui devrait rendre les processus d'entreprise plus précieux. On peut dire la même chose de la *RSPO Independent Smallholder Standard 2019* et des responsabilités du responsable du groupe et des membres du groupe.

Ce document présente des stratégies pratiques qui peuvent être utilisées par les membres de la RSPO. Il s'agit d'un guide pratique et intuitif qui décrit les éléments constitutifs d'une entreprise tenant compte des sexospécificités et de l'autonomisation économique des femmes. Il est de la responsabilité de l'entreprise et du groupe de petits exploitants de sélectionner les stratégies les plus appropriées et pertinentes comme base de leur plan d'action pour l'égalité des sexes.

Chaque stratégie décrit les contraintes liées au genre à traiter, suivies de lignes directrices pour les actions à entreprendre. Pour chaque stratégie, les résultats pour les femmes et les entreprises sont décrits. Chaque stratégie est liée aux P&C RSPO pertinents.

Avec ce document, la RSPO montre l'importance d'appliquer une approche sensible au genre dans l'ensemble du secteur de l'huile de palme, sur la plantation, dans les moulins, dans les projets de petits exploitants et au niveau des ménages de petits exploitants indépendants et de leurs organisations. Cela garantira que:

¹ Il existe de nombreuses sources, par exemple:

Centre de recherche forestière internationale (CIFOR), Li, T. (2015). Impacts sociaux du palmier à huile en Indonésie: une perspective sexospécifique du Kalimantan occidental. Bogor, Indonésie. Joselyn Bigirwa (2018). Impacts sexospécifiques des plantations commerciales de palmiers à huile à Kalangala, dans: Richard Ssemmanda et Michael Opige (eds.) Plantations de palmiers à huile dans les paysages forestiers: impacts, aspirations et voies à suivre en Ouganda, p. 31-36.

² Dans le processus de développement de nouvelles lignes directrices intégrant une vision et des pratiques égalitaires entre les sexes, ce document a été produit par le CIFOR en coopération avec le groupe de travail Genre et droits de l'homme de la RSPO: Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych et Cut Augusta Mindry Anandi (2016). Transformer la table ronde sur l'huile de palme durable pour une plus grande égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

- Les femmes sont atteintes et profitent des activités liées à l'huile de palme.
- Les femmes sont autonomisées, dans les entreprises et dans les organisations de petits exploitants, mais aussi dans leurs familles.
- Les entreprises bénéficient de la réduction des risques, des coûts réduits, de la création de valeur et de la croissance grâce aux stratégies de genre appliquées.

Ce document d'orientation sur le genre se compose de cinq parties.

Partie I Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes et pourquoi est-elle importante pour la RSPO?

Cette partie fournit une brève introduction expliquant où les femmes jouent des rôles spécifiques dans le secteur de l'huile de palme, ces femmes sont au centre de ce guide de genre. Par la suite, on répond aux questions suivantes: qu'entend-on par autonomisation économique des femmes? Comment y parvenir et pourquoi est-ce important pour la stratégie commerciale d'une entreprise du secteur de l'huile de palme?

Partie II L'entreprise en tant qu'employeur: stratégies pour faire face aux contraintes liées au genre des employées

Cette partie fournit des stratégies pratiques, avec des exemples, qui sont pertinentes pour toutes les entreprises travaillant avec des employés: plantations, moulins, régimes, fournisseurs de main-d'œuvre.

Partie III Travailler avec les petits exploitants indépendants: stratégies pour faire face aux contraintes sexospécifiques des petites exploitantes

Cette partie fournit des stratégies pratiques, avec des exemples, pour les plantations travaillant avec des petits exploitants indépendants et leurs organisations (gestion de groupe).

Partie IV L'entreprise et la communauté

Cette partie fournit des stratégies pratiques pour établir de bonnes relations avec les communautés engagées avec l'entreprise

Partie V Processus et capacités internes

Cette partie fournit une analyse rapide du genre, qui aidera les entreprises à évaluer la sensibilité au genre de l'entreprise. En outre, un outil d'évaluation des risques est fourni, qui peut être utilisé pour rendre les processus internes de l'entreprise sensibles au genre.

Partie I Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes et pourquoi est-ce important pour les membres de la RSPO?

Le rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme

Le secteur de l'huile de palme est connu pour être un secteur dominé par les hommes. Le fait que les femmes jouent de plus en plus un rôle important dans ce secteur n'est souvent pas reconnu. Les rôles exacts des femmes diffèrent selon les pays, les continents et les nœuds de la chaîne de valeur. Les membres de la RSPO devraient avoir une stratégie pour contribuer à une plus grande égalité entre les sexes au sein de l'entreprise, car cela fait partie intégrante de la norme de durabilité de la RSPO. Pour ce faire, il est important de connaître la situation réelle: où les femmes sont-elles le plus actives et à quels défis sont-elles confrontées parce qu'elles sont des femmes? en d'autres termes, quelles sont leurs contraintes liées au genre et comment peut-on y remédier?

Dans de nombreux pays, les hommes et les femmes accomplissent des tâches d'entretien des palmiers à huile en tant que manœuvres dans une plantation ou en tant que petits exploitants, défrichant les sous-bois, élaguant les arbres, épandant des engrais, pulvérisant des herbicides et utilisant des pesticides. La récolte est généralement considérée comme une tâche pour les hommes. Le travail dans les pépinières est généralement considéré comme le travail des femmes. En outre, les femmes effectuent d'autres travaux dans les plantations, par exemple dans l'administration, la gestion financière et les installations sociales (comme les crèches, les écoles, les dispensaires) de l'entreprise. Au siège des grandes entreprises, le pourcentage de femmes est encore plus élevé, elles travaillent dans l'administration mais aussi en tant qu'ingénieur et en tant que responsable du développement durable. La main-d'œuvre des moulins est connue pour être majoritairement masculine.

Pour avoir une image claire du rôle des femmes dans le secteur de l'huile de palme, il serait bon d'avoir une présentation visuelle sensible au genre du secteur de l'huile de palme. Si les groupes spécifiques de femmes sont connus, il est possible d'analyser les contraintes de genre auxquelles elles sont confrontées et de rechercher des solutions. Une telle cartographie peut être réalisée au niveau d'une entreprise et / ou d'un secteur. Pour ce guide, nous avons créé une carte sectorielle³ sensible au genre.

Dans ce document d'orientation, l'accent est mis sur la résolution des contraintes liées au genre auxquelles sont confrontées les femmes dans l'ensemble du secteur de l'huile de palme et sur la contribution à une plus grande égalité entre les sexes. Nous formulerons cet objectif en des termes plus spécifiques et utiliserons le concept d'autonomisation économique des femmes.

³ Cette carte est basée sur la logique de la carte de la chaîne de valeur sensible au genre telle que décrite dans plusieurs boîtes à outils d'AgriProFocus, par exemple dans Sustainable coffee as a family business; approches et outils pour inclure les femmes et les jeunes, une publication de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services et The Sustainable Coffee Program, propulsé par IDH, the Sustainable Trade Initiative, disponible en anglais (2014) et en espagnol (2015).

English version	French version
- input providers	- fournisseurs d'entrée
- producers	- producteurs
- aggregators	- agrégateurs
- processors	- processeurs
- distribution	- Distribution
- market	- marché
- unpaid labour	- travail non rémunéré
- scheme smallholders	- programme petits exploitants
- scheme organisation	- organisation du régime
- Embedded services (by company)	- Services embarqués (par entreprise)
- Paid labour	- Travail rémunéré
-Young trees producers	-Jeunes producteurs d'arbres
-plantations/Estates	-plantations / domaines
- Mills	- Moulins
- HQ of companies	- Siège des entreprises
- international food and cosmetics	- alimentation et cosmétique internationales
- unpaid labour	- travail non rémunéré
- Paid labour	- Travail rémunéré
- independent small holders	- petits propriétaires indépendants
- smallholder groups	- groupes de petits exploitants
- members	- membres
-Training in good agricultural practices	-Formation aux bonnes pratiques agricoles
- seeds and fertilizer	- semences et engrais
- financial services	- services financiers

- Figure 1 Exemple de carte du secteur de l'huile de palme sensible au genre.

Qu'est-ce que l'autonomisation économique des femmes?

Le concept d'autonomisation économique des femmes est utilisé par plusieurs institutions internationales, en particulier par celles actives dans le développement économique comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et le Comité des donateurs pour le développement des entreprises (DCED). Ils utilisent une formulation légèrement différente mais soulignent la complémentarité des deux éléments. Selon le DCED, «Une femme est économiquement autonome lorsqu'elle a à la fois: (a) accès aux ressources: les options pour progresser économiquement; et b) agence: le pouvoir de prendre des décisions économiques et d'agir en conséquence⁴.

L'accès aux ressources productives comprend l'accès aux actifs tels que la propriété foncière et l'équipement, ainsi qu'aux services agricoles et financiers, par exemple. Si seulement l'accès aux ressources est abordé, les femmes ne sont pas encore autonomisées, car elles sont également confrontées à la prise de décisions sur l'utilisation de ces ressources et aux normes et traditions qui doivent être remises en question.

L'agence est définie comme la capacité de faire des choix autonomes et de transformer ces choix en résultats souhaités. Cela inclut le contrôle des ressources et des revenus, mais aussi les capacités et la confiance en soi. Source: DCED (2014).

4 Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. et Mehra, R. (2011) Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators, par le Centre international de recherche sur les femmes (2011). Dans: Donor Committee for Enterprise Development (DCED), Erin Markel (2014). Mesure de l'autonomisation économique des femmes dans le développement du secteur privé.

Selon la FAO (2016) ⁵, les principales composantes de l'autonomisation économique des femmes sont l'accès aux ressources productives, au pouvoir et à l'action, comme le montrent les figures 1 et 2.

English version	French version
<ul style="list-style-type: none"> - Assets - Agricultural services - Financial services <p>Figure 2 Access to productive resources</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les atouts - Services agricoles - Services financiers <p>Figure 2 Accès aux ressources productives</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Capabilities - self confidence - decision-making power <p>Figure 3 power and agency</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacités - confiance en soi - pouvoir de décision <p>Figure 3 Pouvoir et agence</p>

Comment pouvons-nous parvenir à l'autonomisation économique des femmes?

Le cadre atteindre - bénéfice - autonomisation est très utile pour formuler des stratégies efficaces pour parvenir à l'autonomisation économique des femmes, également dans le secteur de l'huile de palme. Il est développé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI) ⁶. Le cadre est destiné à être utilisé pour 1) formuler des objectifs pour des programmes visant à l'autonomisation des femmes; 2) concevoir des stratégies pour atteindre ces objectifs; des stratégies qui s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, au niveau des ménages et de l'entreprise; 3) suivre les résultats obtenus.

Ledit cadre fait une distinction entre atteindre - bénéfice - autonomisation et souligne que le simple fait d'atteindre les femmes, en les incluant en tant qu'employées dans une entreprise, ou même en les formant, ne garantit pas qu'elles en bénéficieront en termes d'amélioration (socio-économique) de bien-être ou qu'elles seront autonomisées, qu'elles auront le pouvoir de prendre des décisions dans leur famille ou dans l'entreprise. Pour parvenir à l'autonomisation économique des femmes, les entreprises devraient viser à aller au-delà du simple contact avec les femmes: elles devraient veiller à ce que les femmes bénéficient réellement des actions et s'efforcer également de les autonomiser, de renforcer leur capacité à faire des choix de vie stratégiques et à mettre ces choix en action.

Ce cadre est destiné à un usage général dans le contexte du développement mais également applicable aux entreprises. Le tableau 1 résume le cadre atteindre - bénéfice - autonomisation tel qu'il a été ajusté par les auteurs pour être utilisé par les membres de la RSPO.

⁵ FAO (2016) Développer des chaînes de valeur sensibles au genre. Un cadre directeur, p. 16-20.

⁶ IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth et al. (2017). Les projets de développement agricole atteignent-ils, profitent-ils ou autonomisent-ils les femmes? Document d'expert préparé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires.

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Les femmes participent activement dans le secteur de l'huile de palme en tant que petit exploitant, en tant que membre d'un petit ménage ou comme employé	Augmenter la rentabilité et bien-être social des femmes	Renforcer la capacité des femmes à faire des choix stratégiques de vie, y compris des décisions financières, et à mettre ces choix en action sous la forme de dépenses et d'investissements
Stratégies	<p>Cherchez à réduire les obstacles à la participation des femmes aux programmes de petits exploitants (comme agriculteurs et en tant que conjoints)</p> <p>Mettre en œuvre un système de quotas pour le pourcentage de femmes participant aux formations.</p> <p>Engager activement des femmes, également pour des emplois permanents et des postes de direction</p>	<p>Services de conception (par exemple, formation et alimentation en intrants) compte tenu besoins et préférences sexués et des contraintes pour garantir que les femmes bénéficient de ces services.</p> <p>Assurer le soutien des maris ainsi que celle des leaders communautaires</p>	<p>Renforcer le pouvoir de décision des femmes dans les ménages et communautés, appliquant un approche des couples.</p> <p>Aborder les domaines clés de l'inégalité entre les sexes (ou impuissance des femmes, par exemple. violence sexiste) en sensibilisant les hommes et les femmes</p>
La mesure	<p>Nombre / proportion - de femmes petites exploitantes - de femmes salariées différents types d'emplois (également emplois permanents, emplois techniques et postes de direction)</p> <p>Les femmes utilisant un service, par ex. obtenir un prêt (plus élevé) ou assister à des formations sur les bonnes pratiques agricoles</p>	<p>Données ventilées par sexe pour des résultats tels que</p> <ul style="list-style-type: none"> - la productivité - le revenu - les atouts - la nutrition - l'utilisation du temps, etc. <p>en raison de leurs activités dans le secteur de l'huile de palme</p>	<p>Le pouvoir de décision des femmes sur par ex.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la production agricole - le revenu ou la consommation alimentaire du ménage. <p>La réduction des résultats associés à la perte de pouvoir, par ex.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la violence sexiste - charge de temps - Mobilité réduite

Table 1 Le cadre Atteindre – Bénéfice – Autonomisation adapte pour le secteur d'huile de palm

Analyse de rentabilisation de l'autonomisation économique des femmes

La RSPO reconnaît qu'il existe des arguments commerciaux en faveur des entreprises pour promouvoir activement l'autonomisation économique des femmes. Ceci est soutenu par la Société financière internationale (SFI) ⁷ et plusieurs autres organisations internationales⁸ qui soutiennent qu'il existe un «argumentaire» pour une stratégie commerciale sensible au genre. Une analyse de rentabilisation est une motivation ou une justification pour une action qui devrait rendre les processus d'entreprise plus efficaces ou les produits plus précieux. Il est proclamé que le genre compte dans les décisions des entreprises et que la promotion de l'égalité des sexes est une opportunité pour les entreprises - pas une limitation.

La Société financière internationale (SFI) ⁹ et d'autres institutions énumèrent plusieurs avantages potentiels pour les entreprises agroalimentaires employant des travailleurs, qui résultent de la mise en œuvre de politiques et de pratiques sensibles au genre. Ces avantages pour l'entreprise en tant qu'employeur vont de l'amélioration de la réputation, de la réduction du roulement du personnel et de l'augmentation du vivier de talents à l'amélioration des processus de travail et des gains stratégiques plus larges.

Les avantages pour les entreprises qui s'approvisionnent en produits auprès de petits exploitants sont principalement liés à la stabilité de la chaîne d'approvisionnement, à la qualité des produits et au rendement. Les avantages peuvent être regroupés en quatre domaines principaux (voir figure 3) ¹⁰. Ces quatre domaines seront utilisés pour décrire l'argument commercial en faveur de l'application des différentes stratégies de ce guide.

7 Groupe IFC / Banque mondiale (2016). Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-industrie.

8 En ce qui concerne les avantages de la diversité des genres au sein de l'emploi, d'autres sources utiles sont Credit Suisse 2012; Oak Foundation, Dalberg, ICRW et WITTER 2014; et McKinsey & Company 2017.

9 SFI (2013). Investir dans l'emploi des femmes, bon pour les affaires, bon pour le développement, p. 4.

10 AgriProFocus / Fair & Sustainable (2019). L'analyse de rentabilisation de l'autonomisation des femmes un chiffre basé sur le chiffre de la SFI (2013) p. 4.

L'analyse de rentabilisation de l'autonomisation des femmes.

English	French
-Prevention of negative impacts -Avoid reputational damage -Due diligence	-Prévention des impacts négatifs -Évitez les atteintes à la réputation -Diligence raisonnable
-Productivity -Product quality -improved value chain performance	-Productivité -La qualité des produits -amélioration de la performance de la chaîne de valeur
- Risk management - cost reduction - Value creation - Growth	- Gestion des risques - réduction des coûts - La création de valeur - Croissance
-Reducing absenteeism -supply chain security -retention of workers	Réduire l'absentéisme sécurité de la chaîne d'approvisionnement rétention des travailleurs
-Innovation -new markets and investors certification	-Innovation -certification de nouveaux marchés et investisseurs

- Figure 4, Analyse de rentabilisation de l'autonomisation des femmes.

Partie II L'entreprise en tant qu'employeur

Stratégies pour faire face aux contraintes liées au genre des employées

Principe 3 Optimiser la productivité, l'efficacité, les impacts positifs et la résilience Principe 6 Respecter les droits et les conditions des travailleurs

Pourquoi la gestion des ressources humaines sensible au genre est-elle importante?

La direction et en particulier le service des ressources humaines jouent un rôle crucial dans la performance d'une entreprise et le respect des obligations légales. Cela comprend la conformité aux principes et critères RSPO (P&C) 2018.

La direction est généralement fortement motivée pour identifier et atténuer tout risque pour son entreprise. Toutes les obligations et risques suivants peuvent avoir une composante de genre

- Obligations réglementaires (respect des normes et de la législation, par exemple sur la non-discrimination, le congé de maternité, la santé et la sécurité au travail)

- Gestion des risques opérationnels (s'assurer que les femmes sont bien équipées pour leur travail et utilisent des équipements de protection, s'assurer que les femmes sont en sécurité dans de vastes plantations et ne sont pas harcelées)
- Gestion du risque de réputation (éviter l'exploitation des travailleuses, le harcèlement sur le lieu de travail)

La résolution de ces problèmes évite les coûts, par exemple, pour réparer les dommages à la réputation. Cela présente également des avantages parce qu'une réputation améliorée ou sécurisée d'une plantation / usine sans conflit est favorisée par les acheteurs / fabricants. Il facilite l'accès à des investissements substantiels d'institutions financières, d'investisseurs et de sociétés mères par exemple pour les investissements en replantation.

Pourquoi le genre est-il important dans les projets de petits producteurs?

Selon la RSPO, les «petits exploitants agricoles» sont les propriétaires fonciers ou leurs délégués qui n'ont pas: (1) le pouvoir de décision exécutoire sur l'exploitation des terres et les pratiques de production; et / ou (2) la liberté de choisir comment ils utilisent leurs terres, le type de cultures à planter, et comment ils les gèrent (comment ils organisent, gèrent et financent les terres). Cela signifie que l'entreprise gère la plupart sinon la totalité des activités opérationnelles des exploitations agricoles. Pour certaines activités comme par exemple la récolte, ils peuvent recruter des travailleurs par l'intermédiaire de prestataires de services, mais dans l'ensemble, l'entreprise est responsable de s'assurer que les petits exploitants respectent également les principes de la RSPO. Par conséquent, dans ce chapitre, les stratégies indiquées s'appliquent également aux travailleuses (femmes) des petits exploitants agricoles.

Qu'est-ce qui empêche de s'attaquer aux contraintes liées au genre des employées?

Les femmes ne sont pas considérées comme une partie importante de la population active

La division du travail dans la plantation, basée sur la tradition et les normes sociales, est devenue dans de nombreux endroits un modèle. Cela a conduit les travailleuses à effectuer souvent des tâches telles que l'application d'engrais, la pulvérisation de pesticides et la collecte de fruits en vrac et les hommes sont responsables de la récolte, de la taille et de la conduite de camions. Les activités entreprises par les femmes sont généralement des emplois à la pièce ou occasionnels avec un salaire inférieur payé à la journée. Ils ne bénéficient pas des prestations de sécurité sociale qui accompagnent les contrats à durée indéterminée que les hommes ont le plus souvent. Cela fait que les femmes ont très peu de possibilités de mobilité ascendante au sein de l'entreprise.

Les femmes constituent une plus petite proportion de la main-d'œuvre des plantations, également parce qu'elles doivent souvent combiner le travail d'ouvrier avec des travaux de soins non rémunérés, y compris les soins aux enfants et aux adultes à charge, les travaux ménagers - comme la cuisine, le nettoyage ou la collecte d'eau ou de bois de chauffage - et le travail communautaire non rémunéré. Les soins non rémunérés affectent la disponibilité du temps, la mobilité et l'action des femmes. Elle réduit la capacité des femmes à s'engager dans un travail salarié permanent et conduit à l'abandon d'un travail mieux rémunéré faute de dispositions «flexibles» lorsqu'elles deviennent mères. De nombreuses employées comptent sur des femmes et des enfants plus âgés, généralement des filles, pour s'occuper de leurs jeunes enfants ou ont recours à des services de garde de mauvaise qualité qui peuvent être dangereux ou nuire au développement de la petite enfance. Cela provoque du stress chez les employés, les distrait du travail et conduit souvent à l'absentéisme. Bien que les entreprises remarquent l'absentéisme et parfois les taux élevés de rotation du personnel, il est rare d'analyser les causes profondes et d'y remédier.

L'analyse de rentabilisation n'est pas vue

On ne sait toujours pas qu'investir dans les femmes peut réduire les coûts et aider à obtenir une main-d'œuvre qualifiée et stable. Une plus grande conformité sociale est appréciée sur de nombreux marchés clients, ce qui augmente l'accès à ces marchés.

Il y a aussi une idée fautive selon laquelle investir dans les femmes ne profite pas aux hommes, mais il existe des meilleures pratiques de l'industrie de l'huile de palme et d'autres secteurs qui démontrent que réduire l'écart entre les hommes et les femmes renforce la stabilité de l'entreprise et garantit le revenu familial et le bien-être.

Le rapport de la SFI «Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-industrie» (2016) illustre l'analyse de rentabilisation en faveur d'investir dans les employées de sexe féminin pour les employeurs de l'agro-industrie à plus grande échelle. Illustré par des cas, ce rapport de l'IFC montre que lorsque les entreprises investissent dans les travailleuses, elles contribuent à améliorer leur main-d'œuvre et leur vivier de talents, à réduire les coûts de recrutement et de roulement, à accroître l'innovation et à offrir des perspectives variées au personnel et à la direction. En outre, des normes de travail élevées et des emplois de qualité peuvent améliorer l'accès à des marchés de qualité. Les entreprises améliorent ainsi leurs gains commerciaux tout en soutenant en fin de compte une croissance inclusive pour les travailleuses de l'agro-industrie.¹¹

La publication d'Oxfam «Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work» (2019) mentionne les arguments commerciaux suivants pour reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soins non rémunéré des femmes et des filles:

1. Acquisition et rétention des talents: les entreprises dotées de politiques telles que les congés parentaux ou familiaux payés et les modalités de travail flexibles permettent aux employés de gérer les responsabilités familiales et ménagères non rémunérées et trouvent plus facile d'attirer et de retenir des travailleuses.
2. Productivité et engagement des employés: les employeurs qui ont une vision globale de la vie des travailleurs, y compris leurs responsabilités en matière de soins et de ménage, et qui aident à traiter les aspects qui causent la distraction, la fatigue et l'absentéisme des employés, peuvent améliorer les performances et l'engagement de la main-d'œuvre.
3. Résilience et diversité de la chaîne d'approvisionnement: entreprises qui encouragent les employeurs dans leur chaîne d'approvisionnement

s'attaquer aux problèmes liés au travail de soins non rémunéré peut aider à créer des sources d'approvisionnement stables et diversifiées, contribuant ainsi à leur capacité à atténuer les risques et à répondre aux besoins des clients.¹²

Stratégies pour les employées

Pour traiter les problèmes sociaux détectés des employées et pour stimuler davantage le respect des P&C de la RSPO, ce guide décrit quatre stratégies liées aux employées qui permettront aux entreprises d'améliorer leurs performances.

11 SFI (2016). Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-industrie.

12 Unilever et Oxfam (2019). Business Briefing sur les soins non rémunérés et le travail domestique.

Stratégie 1. Égalité des sexes sur le lieu de travail

Stratégie 2. Conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes

Stratégie 3. Lutte contre la violence sexiste

Stratégie 4. Égalité des chances d'emploi

Stratégie 1. Égalité des sexes sur le lieu de travail

Indicateur 6.1.6 Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

Critère 6.7 L'environnement de travail est sûr et sans risque indu pour la santé

Critère 6.1 Toute forme de discrimination est interdite

Quelles sont les contraintes liées au genre?

La plupart des employés du secteur de l'huile de palme sont des hommes. Ils travaillent dans les plantations et les moulins et font des travaux perçus comme lourds. La plupart d'entre eux ont des contrats permanents. Les femmes effectuent principalement des travaux occasionnels, ce qui se traduit par des revenus familiaux irréguliers et faibles. Comme mentionné dans l'introduction, les femmes sont principalement impliquées dans la pulvérisation et la fertilisation, ou la récolte de fruits en vrac, qui sont des emplois occasionnels à bas salaire. La nature irrégulière de ces emplois rend difficile pour les femmes de planifier et de combiner ces emplois avec des obligations familiales telles que les soins non rémunérés et les tâches ménagères. Les hommes sont souvent employés pendant de longues périodes comme toute la saison ou ont un poste permanent. Cela apporte de la stabilité et en plus du paiement, cela apporte des avantages supplémentaires comme l'inclusion dans la sécurité sociale, l'assurance maladie et parfois aussi les régimes de retraite. Il y a quelques exceptions, les femmes travaillant dans l'administration de bureau ou le laboratoire ont des contrats à durée indéterminée, à l'instar des femmes travaillant dans les services de santé et les garderies de l'entreprise. Les sièges sociaux des entreprises comptent dans de nombreux cas une proportion plus élevée de personnel féminin.

Les conditions de travail dans la plantation sont généralement dures. Les travailleurs des unités d'entretien des usines (principalement des femmes) se voient attribuer des objectifs concernant le nombre de sacs d'engrais qu'ils doivent épandre, des réservoirs de produits chimiques dont ils ont besoin pour pulvériser ou des rangées de plantes dont ils ont besoin pour désherber. Si la travailleuse n'est pas en mesure d'atteindre l'objectif, son salaire journalier est inférieur ou le travail qu'elle n'a pas effectué est ajouté à son objectif du lendemain. Cela crée la nécessité de faire venir des travailleurs non enregistrés (femmes ou hommes, parfois des enfants) pour atteindre la cible. Le paiement n'est pas toujours un paiement net, parfois des frais en sont déduits. Les travailleurs doivent payer leur équipement de protection, le transport des motocyclettes dans la plantation, etc. réduisant encore plus leur salaire déjà modique. La pulvérisation de pesticides entraîne des risques pour la santé reproductive, tels que les fausses couches, les accouchements prématurés, le faible poids à la naissance et les anomalies congénitales, mais l'application d'engrais peut également avoir des effets sur la santé.

Certains travailleurs occasionnels (pour la plupart des femmes) ne sont pas embauchés par l'entreprise directement mais indirectement via un tiers. Ils reçoivent leur salaire du contremaître sans fiche de paie et sans droit à l'assurance maladie, aux vacances ou aux frais de recouvrement occasionnés par des accidents de santé. Les travailleurs occasionnels sont souvent embauchés pour un maximum de certains jours par mois, afin de les maintenir dans le statut de travailleurs occasionnels. En Indonésie, c'est généralement un maximum de 20 jours, mais parfois moins. Parfois, les femmes apprécient cela car elles ont aussi d'autres activités les occupant, un potager, une parcelle de riz ou une petite entreprise. Les femmes déclarent ne pas se sentir en sécurité dans la plantation. Elles doivent parfois marcher seules sur de longues distances et elles craignent les serpents et autres animaux sauvages. Elles craignent également le harcèlement sexuel.

Les questions susmentionnées sont des sujets traités dans les conventions collectives et autres négociations entre la direction et les travailleurs organisés. Mais la réalité est que les comités de travailleurs et / ou les syndicats en général sont dominés par les hommes et ne représentent pas suffisamment les travailleuses et leurs besoins. Les comités de genre aident la direction à analyser et à suggérer des moyens de répondre aux besoins de genre, mais ne sont pas toujours expérimentés ou conscients des expériences d'autres entreprises qui pourraient être utilisées comme exemples ou sources d'inspiration.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

- 1.1 Assurer l'égalité dans les contrats et les modalités de paiement
- 1.2 Améliorer les conditions de travail des femmes dans les plantations
- 1.3 Impliquer les femmes dans la communication entre les travailleurs et la direction

Comment réaliser ces actions clés

1.1 Assurer l'égalité dans les contrats et les modalités de paiement (Indicateur 6.1.6)

- Ancrer l'égalité hommes-femmes dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- Accorder à plus de femmes des contrats permanents, saisonniers ou permanents, y compris les avantages associés.
- Pensez à embaucher des couples, mais donnez un contrat au mari et à la femme pour éviter qu'une femme perde son emploi si son mari part.
- Lutter contre l'exploitation des travailleuses par des entrepreneurs tiers, de préférence les embaucher directement.
- Ne pas déduire les frais d'équipement de protection individuelle et de transport dans la plantation (en moto ou en camion) du salaire, réduisant ainsi un salaire déjà bas.
- Salaire égal pour les hommes et les femmes pour des emplois équivalents.

Exemple de société Musim Mas - Contrats de travail pour couples

La multinationale singapourienne Musim Mas a introduit un nouveau système de passation de marchés pour faire face au taux de roulement élevé, en particulier parmi les travailleuses. Auparavant, l'entreprise recrutait séparément des hommes pour la récolte des grappes de fruits frais (FFB) et des femmes pour la pulvérisation des palmiers. Conformément aux pratiques répandues dans le secteur de l'huile de palme, les hommes auraient plus souvent un contrat que les femmes. Les travailleuses étaient pour la plupart des travailleurs occasionnels. L'entreprise a connu un taux de rotation élevé des

travailleurs occasionnels en particulier et a dû faire face à des coûts de recrutement toujours plus élevés ainsi qu'à des coûts élevés de formation des femmes nouvellement recrutées.

Musim Mas a introduit un nouveau système de recrutement par lequel le mari et la femme d'une même famille se voient désormais proposer un contrat. Le chiffre d'affaires a diminué. Les hommes et les femmes sont payés et peuvent bénéficier d'autres avantages tels que les assurances et la sécurité sociale. Ils reçoivent tous les deux une formation. La loyauté envers l'entreprise s'est accrue. En outre, des économies sur la fourniture de logements ont été mentionnées par la société. Une maison profiterait désormais à deux employés à l'époque. Lorsque le mari et la femme ont un contrat, ils ont également leur propre revenu. Pour les femmes, cela contribue à leur indépendance financière et ajoute également à leur capacité d'action et à leur estime de soi.

1.2 Améliorer les conditions de travail des femmes dans les plantations (Critères et indicateurs 6.7 - 6.7.3 -6.7.4)

- Assurez-vous que le paiement est raisonnable et que les objectifs / quotas sont réalisables, faites cette partie des négociations sur les contrats, à la fois avec les travailleurs permanents et occasionnels.
- Organisez les femmes en groupes pour qu'elles ne soient pas seules dans la plantation, mais que les femmes travaillent ensemble et s'associent.
- Assurez-vous que le traitement pour les morsures de serpents ou autres petites blessures est disponible dans la plantation, et pas seulement dans un endroit éloigné central.
- Assurez-vous que des vêtements de protection pour les femmes pulvérisant sont disponibles et utilisés.
- Assurer des contrôles de santé réguliers (prise de sang, etc.) pour contrôler la situation sanitaire, communiquer les résultats du test afin que les femmes puissent connaître leur état de santé (ce n'est pas toujours fait).

1.3 Impliquer les femmes dans la communication entre les travailleurs et la direction (Indicateur 6.1.5)

- Promouvoir la participation des femmes aux comités de travailleurs, aux syndicats et / ou aux comités de genre pour faire entendre leur voix et s'assurer qu'elles sont mieux représentées dans toutes les communications entre la direction et les travailleurs pour s'assurer que les droits et les besoins des femmes sont pris en compte.
- Promouvoir et aider les femmes à devenir membre de l'une de ces structures. Cela peut être fait en invitant des conférenciers syndicaux dans l'entreprise pour expliquer les avantages de l'adhésion.
- Utiliser ces canaux pour sensibiliser sur les droits et les besoins des femmes.

Comités de genre

Selon la RSPO (2017), un comité de genre traitant spécifiquement des domaines de préoccupation des femmes peut être invité à se conformer aux P&C de la RSPO. Ce comité, avec des représentants de tous les domaines de travail, examinera des questions telles que la formation sur les droits des femmes, les

conseils aux femmes touchées par la violence, les structures de garde d'enfants à fournir par les cultivateurs et les meuniers, les femmes devant être autorisées à allaiter jusqu'à neuf mois avant de reprendre les tâches de pulvérisation de produits chimiques et donner aux femmes des périodes de pause spécifiques pour permettre un allaitement efficace. Les plaintes peuvent être traitées par des mécanismes tels que les comités consultatifs mixtes (CCM), avec une représentation des sexes. Les griefs peuvent être internes (employés) ou externes.

Comité Genre Cargill - Indonésie

Le Comité Genre Cargill est mis en place pour toutes les employées avec des représentants de l'usine et des plantations. Ils tiennent des réunions mensuelles et traitent de sujets comme les finances, etc. Le président rend compte au chef d'entreprise et les informations sur les séances sont partagées avec les employés. Le Comité ne représente pas les petits exploitants indépendants, mais sur demande, ils peuvent conseiller les agricultrices sur différents sujets. Cependant, lorsqu'un harcèlement est détecté, il sera signalé au chef du village.

Séparément, il y a des villages où l'épouse du chef de village organise des sessions avec des femmes petits exploitants pour sensibiliser sur différents sujets. La relation entre mari et femme au niveau du ménage et les tâches d'équilibrage restent des sujets difficiles à discuter car dans la culture musulmane, l'homme est le chef de famille et la culture est encore forte dans les villages. D'après leur expérience, il est plus facile de discuter de la prise de décision conjointe autour de l'éducation des enfants que de tout ce qui concerne le travail agricole car les femmes préfèrent laisser cela aux hommes. (Source: interview Yunita Widiastuti), Responsable du développement durable, Cargill Tropical Palm, Indonésie)

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Prévention des atteintes à la réputation: l'intérêt des consommateurs et des médias pour les conditions de la chaîne d'approvisionnement augmente à mesure que le monde devient plus petit et plus interconnecté. Être conscient des conditions réelles de la chaîne de valeur de l'entreprise et s'engager dans un dialogue constructif qui encourage l'amélioration continue de l'égalité des sexes, réduit considérablement le risque d'une entreprise de subir une atteinte soudaine à sa réputation, par exemple lorsqu'il devient clair que les femmes ne reçoivent pas un salaire égal pour un travail égal.

Réduction des coûts

Réduction des coûts de recrutement et de formation: les travailleurs occasionnels vont et viennent. Un roulement élevé du personnel entraîne des coûts liés au recrutement et à la formation continus de nouveaux employés. Si les femmes ont des contrats à plus long terme ou des emplois permanents, elles sont plus susceptibles de rester disponibles pour l'entreprise. Cela réduit les coûts de recrutement et de sureffectif pour couvrir l'absentéisme.

Réduction des coûts liés à l'absentéisme: les entreprises dotées de politiques telles que des modalités de travail flexibles permettent aux employés de gérer les responsabilités familiales et ménagères non rémunérées et trouvent plus facile d'attirer et de retenir des travailleurs. Cela réduit l'absentéisme.

La création de valeur

Conformité aux normes: les actions suggérées conduisent à une meilleure conformité aux P&C RSPO, vérifiée dans les audits RSPO. Le statut de l'audit est mentionné sur le site Web de la RSPO et prend en charge la stratégie d'atténuation des risques d'une entreprise.

Amélioration de la productivité, à mesure que la rétention des travailleurs augmente et que l'absentéisme diminue. Il a également un lien avec l'élément de réduction des coûts.

Croissance

Réputation en tant qu'employeur sensible au genre: accès à des marchés de durabilité à (plus) haute valeur.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Égalité de paiement et contrats pour hommes et femmes	Un salaire plus élevé et une plus grande stabilité et sécurité du revenu	La voix des femmes se fait entendre dans la communication entre la direction et le travailleur
Stratégies	Développer différents types d'arrangements pour remplacer les arrangements à la pièce pour les femmes et le travail occasionnel. Le service des ressources humaines vérifie si les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail similaire. Si tel est le cas, les contrats sont ajustés	Les femmes bénéficient d'un salaire plus élevé pour les emplois permanents Avantages supplémentaires comme l'inclusion dans la sécurité sociale et parfois aussi dans les régimes de retraite. Amélioration des conditions de travail, santé et sécurité dans la plantation	Promouvoir et soutenir les femmes à devenir membres du comité des travailleurs, des syndicats et des comités de genre et participer dans les conventions collectives
La mesure	# /% M / F dans les emplois saisonniers et permanents	# /% M / W bénéficiant de la sécurité sociale et d'autres avantages	# /% M / W dans différentes structures

Stratégie 2. Conditions de travail flexibles pour les hommes et les femmes

Indicateur 6.5.3 Autoriser les pauses payées

Indicateur 6.1.4 Un autre emploi est proposé aux femmes enceintes

Indicateur 6.1.5 Un comité de genre est en place

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Une contrainte générale est que les femmes combinent le travail avec des soins (familiaux) non rémunérés. Elles s'occupent de jeunes enfants, emmènent les membres de leur famille à des rendez-vous médicaux ou s'occupent de membres âgés de la famille. Tout cela est fait en plus de leurs tâches ménagères régulières. En général, les hommes laissent ce travail de soins non rémunéré à leurs épouses, mères ou filles. Une pratique courante est que les femmes choisissent les soins familiaux plutôt que d'effectuer un quart de travail. C'est une contrainte qui revient sous plusieurs formes, qui s'explique d'elle-même et qui s'ajoute à la situation générale de faible revenu des travailleuses: le travail permanent n'est pas flexible et le travail occasionnel est flexible mais incertain. Pour les entreprises, cependant, cela signifie un coût dû au roulement élevé du personnel et à l'absentéisme.

Les femmes enceintes ou qui allaitent sont limitées dans le travail avec des produits chimiques, sinon elles courent de graves risques pour la santé. C'est exact, mais malheureusement, cela signifie aussi que les femmes abandonnent leur travail lorsqu'elles tombent enceintes. La participation aux contrôles de grossesse entre souvent en conflit avec les heures de travail normales. Bien que ce soit illégal, les femmes sont parfois licenciées lorsqu'elles sont enceintes. Le lait en poudre est cher et parfois de mauvaise qualité, ce qui n'en fait pas une bonne alternative à l'allaitement, qui est plus sain. De plus, des services de garde d'enfants abordables ne sont pas toujours disponibles. Cela incite les femmes à décider de rester à la maison ou de demander à une fille ou à un membre de la famille de rester à la maison après l'école pour s'occuper des enfants.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

2.1 Permettre plus de flexibilité dans les heures de travail pour permettre la combinaison de l'emploi et du travail de soins

2.2 Offrir un autre emploi aux femmes enceintes et allaitantes.

2.3 Reconnaître et soutenir les employés avec des responsabilités de soins.

2.4 Communiquer les nouvelles politiques et sensibiliser les hommes à la redistribution des tâches de soins dans leurs familles.

Comment réaliser ces actions clés

2.1 Permettre une plus grande flexibilité dans les heures de travail pour permettre la combinaison de l'emploi et du travail de soins (Critères et indicateur 6.5 - 6.5.3)

- Analyser comment les heures de travail pourraient être rendues plus flexibles et s'assurer qu'aucune heure supplémentaire obligatoire n'est requise pour compenser le temps consacré aux responsabilités de soins.
- Cela peut signifier permettre aux travailleurs de commencer plus tard lorsqu'ils ont un rendez-vous médical ou créer des pauses ou des quarts de travail flexibles.

- Un horaire de travail plus flexible aide à retenir les travailleuses et ne force pas les femmes à choisir de faire des tâches de soins au lieu de travailler.
- Faire prendre conscience du fait que les hommes ont également des responsabilités en matière de soins.
- Au lieu de transformer le travail occasionnel en emplois permanents, une entreprise pourrait également envisager d'améliorer la vie des travailleurs occasionnels.

Améliorer la qualité de vie des femmes et des travailleurs occasionnels

Selon Lim Shu Ling, responsable de la communication sur le développement durable chez Golden-Agri Resources (GAR), société d'huile de palme basée à Singapour, la question du statut professionnel des femmes est plus complexe et la répartition des tâches dans l'industrie de l'huile de palme ne reflète pas nécessairement la discrimination contre les femmes. Certains emplois, comme la récolte de grappes d'huile de palme lourde, sont physiquement exigeants et sont donc confiés à des hommes.

«Je suppose que l'on pourrait regarder l'agro-industrie et penser que les femmes peuvent ne pas être traitées de la même manière que les hommes, en raison de la perception que davantage de femmes exercent des emplois à temps partiel», a-t-elle déclaré. «Mais il y a un risque de ne pas examiner de près les conditions spécifiques du secteur agricole et la manière dont les rôles des femmes jouent dans des contextes plus ruraux dans une communauté agricole.»

Elle a ajouté que de nombreuses femmes préfèrent la flexibilité dans leurs heures de travail et jonglent généralement avec une variété de tâches ménagères, c'est pourquoi la plupart d'entre elles sont embauchées comme travailleuses à temps partiel. GAR propose aux travailleuses qui choisissent de travailler à temps partiel des postes à durée déterminée afin de pouvoir s'acquitter d'autres responsabilités telles que s'occuper du ménage, entretenir des jardins familiaux et gérer des entreprises annexes. Lire ce blog Source: www.eco-business.com / GAR

2.2 Offrir un autre emploi aux femmes enceintes et allaitantes (Critères et indicateur 6.1.4 - 6.5)

- Le fait d'avoir une garderie, une cafétéria et / ou une école sur place offre des lieux de travail alternatifs aux femmes. Ce ne sont pas seulement un bon avantage social pour les travailleuses, mais créent plus de travail alternatif pour les femmes enceintes et / ou qui allaitent.
- Une autre option pourrait être d'employer ces femmes dans la pépinière ou les usines. Bien que l'opinion générale soit que les femmes effectuent un travail moins intensif que les hommes dans la plantation, ce n'est pas tout à fait vrai. Le transport de conteneurs contenant des pesticides et des sacs d'engrais est loin d'être un travail léger et probablement comparable à certains travaux dans les usines.
- Une idée pourrait être de donner aux femmes enceintes la possibilité de suivre une formation sur une variété de sujets: alphabétisation, leadership féminin, formation sur la santé et la sécurité, sur la sensibilisation aux droits du travail, etc. créant ainsi plus d'opportunités
- Envisager d'appliquer des engrais organiques car cela réduit considérablement le risque pour la santé.

Le texte dépasse le nombre maximal de 3900 caractères autorisés

2.3 Reconnaître et soutenir les employés ayant des responsabilités de soins (critère 6.5)

- Soutenir les employés (également les travailleurs occasionnels) avec des responsabilités de soins en fournissant des services de garde, des écoles et des services de santé. Rendre les services disponibles sans déduire les coûts du salaire (ce qui arrive parfois)
- Prévoyez des espaces pour l'allaitement ou le pompage de l'allaitement.
- Ces dispositions évitent le stress et les inquiétudes concernant le bien-être des jeunes enfants des femmes et permettent aux enfants plus âgés (en particulier aux filles) de rester à l'école.

2.4 Communiquer les nouvelles politiques et sensibiliser les hommes sur la redistribution des tâches de soins dans leur famille (Indicateur 6.1.5)

- Assurer l'adhésion des hommes. Les nouvelles politiques devraient être bien communiquées à tous les travailleurs.
- Cela devrait être combiné avec une sensibilisation des hommes à une répartition plus équitable des soins non rémunérés dans leurs familles.
- Insistez sur le fait que lorsque les hommes n'assument pas leur juste part du travail de soins non rémunéré, ils peuvent passer à côté d'expériences positives et enrichissantes, telles que les liens de toute une vie qui peuvent découler du temps passé avec les enfants à mesure qu'ils grandissent.

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Éviter les dommages à la réputation: connaître et être transparent sur les conditions de la chaîne d'approvisionnement est une étape importante pour éviter des dommages (soudains) à la réputation. Participer à des dialogues constructifs avec les parties prenantes et apporter des améliorations dans la mesure du possible réduit considérablement les risques de réputation.

Réduction des coûts

Réduction des coûts de recrutement et de formation: une rotation élevée du personnel entraîne des coûts liés au recrutement continu et à la formation de nouveaux employés. Si les femmes ont des horaires de travail plus flexibles et reçoivent des emplois alternatifs lorsqu'elles sont enceintes ou allaitantes, elles restent disponibles pour l'entreprise.

La création de valeur

Amélioration du moral et de la productivité: les femmes qui sont soutenues pour combiner travail et obligations familiales, ou qui peuvent travailler dans des lieux alternatifs lorsqu'elles sont enceintes, font preuve d'une plus grande loyauté envers l'entreprise. Cela augmente généralement la productivité et la qualité globale du travail.

Croissance

Capacité à répondre à une demande accrue d'une manière rentable et sensible au genre.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Modalités de travail flexibles en place	Le travail est plus facilement combiné avec des soins non rémunérés	Reconnaissance du travail de soins non rémunéré des femmes
Stratégies	<p>Analyser comment les heures de travail pourraient être rendues plus flexibles</p> <p>Identifier des emplois alternatifs pour les femmes enceintes et les femmes qui allaitent</p> <p>Mettre en place un arrangement abordable pour la garde d'enfants et le congé parental</p>	<p>Les femmes ne sont pas obligées de choisir de faire des tâches de soins au lieu de travailler</p> <p>Moins de stress et de préoccupation pour le bien-être de leurs jeunes enfants</p> <p>les enfants plus âgés (souvent des filles) peut rester dans les écoles</p>	<p>Impliquer efficacement les soignants dans conception et prise de décision afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et élaborer des plans qui reflètent leur besoins et intérêts</p> <p>Sensibiliser les hommes à la redistribution du travail de soins non rémunéré dans la famille</p>
La mesure	Organisation de travail flexible et soutien aux aidants	# /% de M / W utilisant les arrangements Appréciation des arrangements	<p>Exemples d'un soignant se sentant reconnu</p> <p>Tâches redistribuées dans les familles des travailleurs</p>

Stratégie 3. Lutte contre la violence sexiste

Critère 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail

Critère 3.6 Un plan de santé et de sécurité au travail est documenté, communiqué et mis en œuvre

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Selon la FAO¹³, la violence basée sur le genre (VBG) est une violence contre quelqu'un spécifiquement parce qu'il ou elle est un homme ou une femme. La violence sexiste touche à la fois les hommes et les femmes, mais les femmes sont plus généralement la cible. C'est le résultat d'un équilibre de pouvoir inégal entre les hommes et les femmes. La forme la plus courante de violence sexiste est la maltraitance d'une femme par son partenaire masculin. Les partenaires maltraités peuvent se sentir déprimés, moins intéressés par leur travail ou leurs loisirs, avoir du mal à dormir, se sentir seuls, isolés, sans valeur et peu attrayants. Ils peuvent se sentir très dépendants de leur partenaire, effrayés, anxieux et impuissants. Ils peuvent se voir refuser la possibilité de gagner de l'argent et de participer à des événements communautaires ou religieux.

La violence sexiste affecte principalement la population productive âgée de 15 à 45 ans. Elle a un impact dévastateur sur le secteur agricole et la sécurité alimentaire: la maladie (y compris le VIH), les blessures et les grossesses précoces résultant de la violence réduisent la capacité de travail, la productivité et les actifs aux moyens de subsistance. De nombreuses victimes et survivants de la violence sexiste sont stigmatisés et exclus des activités communautaires et sociales et privés de soutien.

Sur le lieu de travail également, les femmes du monde entier sont touchées de manière disproportionnée par la violence sexiste, y compris le harcèlement et les agressions sexuelles. Des millions de travailleuses sont forcées de travailler dans un environnement intimidant, hostile ou humiliant, et subissent diverses formes indésirables de comportement sexuel. Les femmes sont sollicitées pour des faveurs sexuelles, exposées à des blagues, insinuations et commentaires inappropriés et à des contacts physiques non désirés pouvant constituer une agression. Malgré son ampleur massive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail reste sous-signalé en raison de la peur de l'incrédulité, du blâme ou des représailles sociales ou professionnelles.

La violence basée sur le genre nuit non seulement aux victimes, principalement les femmes et leurs familles, mais réduit également la productivité des femmes en tant que fermières ou employées. Les entreprises devraient prendre une position active contre la violence sexiste dans leur domaine de travail et, si possible, y remédier également au niveau communautaire, en impliquant les hommes et les femmes et leurs dirigeants.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

3.1 Élaborer et mettre en place une politique de tolérance zéro pour la violence sexiste

3.2 Installer des toilettes et des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes

3.3 Former tout le personnel, les travailleurs et les personnes clés des communautés sur la prévention et la réponse à la violence sexiste

3.4 Faciliter l'accès des victimes aux services de conseil et de santé

3.5 Envisager des femmes superviseurs supervisant les travailleuses

Comment réaliser ces actions clés

3.1 Élaborer et mettre en place une politique de tolérance zéro pour la violence sexiste (indicateur 6.5.1)

- L'élaboration d'une politique de tolérance zéro est un bon début, mais n'est souvent pas suffisante pour prévenir, détecter et réagir aux incidents, qu'ils se produisent dans les communautés ou au travail.
- Établissez un partenariat avec une organisation ayant de l'expérience dans la lutte contre la violence sexiste comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou lorsque vous vous rendez au travail, par ex. une ONG, une organisation de femmes ou peut-être un consultant, si l'entreprise n'a pas d'expérience en interne dans ce domaine.

¹³ FAO (2018). Comment pouvons-nous protéger les hommes, les femmes et les enfants de la violence sexiste? Lutter contre la violence sexiste dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture. Lisez ici.

- Demandez à l'organisation d'experts de vous aider à analyser la compréhension commune de la violence sexiste et à identifier les risques tels que la culture et les connaissances locales, l'attitude et les comportements, et les pratiques néfastes.
- Formuler des mesures de protection sur la base de cette analyse. Les éléments importants sont la manière dont les superviseurs et les gestionnaires peuvent promouvoir le signalement des incidents et comment les pratiques discriminatoires sont sanctionnées.

3.2 Installer des toilettes et des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes (Critères et indicateur 3.6 - 6.2.4)

- De nombreux incidents peuvent être évités lorsque les installations de travail disposent d'espaces réservés aux hommes et aux femmes, comme des toilettes séparées et des vestiaires.
- Les installations doivent être bien réparties dans la plantation. Dans les coins reculés, les femmes ont plus de risques car il n'y a pas de contrôle social. Les installations doivent être maintenues propres tous les jours.
- Il pourrait être suggéré de combiner une installation d'allaitement avec un vestiaire.

3.3 Former tout le personnel, les travailleurs et les personnes clés dans les communautés sur la prévention et la réponse à la violence sexiste (Indicateur 6.1.5)

- Communiquer la politique de tolérance zéro avec tous les travailleurs et le personnel de l'entreprise.
- Désignez une personne à qui une victime de violence sexiste peut déposer une plainte.
- Former tout le personnel, les travailleurs et les personnes clés dans les communautés pour s'assurer que tout le monde comprend ce qu'est la violence sexiste, d'où elle vient et comment elle peut être évitée.
- Ici, il y a amplement de place pour expliquer la politique de tolérance zéro et comment elle sera mise en œuvre, y compris le signalement et la sanction des incidents. Bien que certains de ces éléments puissent déjà faire partie de la formation générale sur la santé et la sécurité, il est conseillé de prêter une attention particulière à cet élément - ou même de leur consacrer une formation distincte.
- Dans la mesure du possible, associez la formation en entreprise à davantage de formations et de campagnes communautaires axées sur les jeunes et les couples. Expliquez que la violence domestique est également du harcèlement sexuel.

Le texte dépasse le nombre maximal de 3900 caractères autorisés

3.4 Faciliter l'accès des victimes aux services de conseil et de santé (Critère 6.5)

- Comme indiqué ci-dessus, le harcèlement et les abus sexuels nuisent aux victimes et ces victimes peuvent avoir besoin de conseils ou d'un autre type de traitement médical. Ils doivent obtenir des congés payés pour consulter un médecin ou avoir accès à des conseils.

- Désignez une personne au sein de l'entreprise qui peut organiser le conseil. Idéalement, l'entreprise dispose d'un conseiller indépendant.

3.5 Envisager des femmes superviseurs supervisant les travailleuses (indicateur 6.1.1)

- Étant donné que les travailleuses sont régulièrement harcelées par des superviseurs qui veulent avoir des relations sexuelles avec elles, envisagez des femmes pour le travail qui est principalement effectué par des travailleuses.

Politique de violence basée sur le genre - Bumitama

Le harcèlement sexuel et la violence domestique sont une réalité dans les plantations, comme partout. Bumitama a une politique assez avancée sur ce sujet. La société a diffusé des informations à ce sujet et une adresse e-mail est mise à disposition pour déposer une plainte anonyme en cas de harcèlement sexuel. Il est possible d'utiliser un ordinateur dans le service des ressources humaines ou d'utiliser un téléphone portable personnel pour déposer une plainte. Il est également possible de ne poser que des questions.

L'entreprise a un rôle de médiation. Parfois avec l'aide d'un groupe de femmes avec un médecin ou un psychologue. La sensibilisation est également importante. Bumitama travaille avec les dirigeants locaux. Ils sont assez stricts sur le comportement de leurs dirigeants, un comportement inapproprié conduit à un licenciement.

Source: Entretien avec Mme Lim Sian Choo de Bumitama

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Une forte prévalence de contraintes liées au genre réduira la volonté des travailleuses de travailler pour l'entreprise.

La création de valeur

La lutte contre la violence sexiste contribue à accroître la productivité, car les victimes de violence sexiste se sentent émotionnellement déprimées et la maladie, les blessures et les grossesses précoces résultant de la violence réduisent la capacité de travail et la productivité.

Réduction des coûts

Réduction des coûts liés à l'absentéisme: comme dans la stratégie 1, les entreprises dotées de politiques de lutte contre la violence sexiste retiennent les travailleuses, remontent leur moral, ce qui réduit l'absentéisme dû aux blessures, à la dépression, etc.

Croissance

Réputation en tant qu'employeur sensible au genre: accès à des marchés de durabilité à (plus) haute valeur.

Capacité à répondre à une demande accrue d'une manière rentable et sensible au genre.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Benefice	Autonomisation
Objectif	Les femmes apprennent que la violence sexiste n'est pas normale	Politique de tolérance zéro en place	Encouragez les victimes à dénoncer et autonomiser les victimes
Stratégies	<p>Développer une politique zéro tolérance sur la violence sexiste</p> <p>Mettre en place des mécanismes pour signaler les incidents</p> <p>Communiquer le message de la politique dans toute l'entreprise</p>	Les femmes se sentent plus en sécurité au travail	<p>Encouragez les femmes à signaler les incidents</p> <p>Soutenir les victimes de violence sexiste</p> <p>Organiser des sessions de formation sur la politique pour tout le personnel, avec une attention particulière pour les hommes et les superviseurs et la direction</p>
La mesure	# d'hommes et de femmes atteints		<p># consultations avec des travailleuses par l'entreprise pour la politique et la pratique du développement</p> <p># d'incidents signalés</p>

Stratégie 4. Égalité des chances d'emploi

Indicateur 6.1.3 Sélection des recrutements en fonction des compétences

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Au niveau du siège social de l'industrie de l'huile de palme, un pourcentage élevé de la main-d'œuvre est féminin. Les femmes travaillent à tous les niveaux et sont souvent bien éduquées. Cela augmente les pourcentages globaux de travailleuses, en particulier dans les grandes entreprises.

Recrutement des employées au niveau des plantations

Les entreprises souhaitent embaucher des femmes pour travailler dans les plantations. Cependant, en général, les femmes ne sont pas intéressées par le travail sur le terrain, elles préfèrent un emploi dans le département financier ou juridique ou dans la gestion de la durabilité. Il est beaucoup plus difficile de les intéresser aux opérations immobilières, car elles considèrent les conditions des femmes sur le terrain comme difficiles. Les femmes travaillent sur le domaine mais dans des fonctions administratives ou au laboratoire.

Source: entretien avec Mme Yunita Widiastuti, Cargill

Au niveau des plantations dans le secteur de l'huile de palme, le pourcentage d'employées féminines est beaucoup plus faible. Les femmes sont principalement engagées comme travailleurs occasionnels pour des emplois tels que la pulvérisation de pesticides, l'application d'engrais et la collecte de fruits en vrac. De cette façon, l'entreprise leur refuse les droits à l'emploi tels que les congés, les prestations de maternité, etc., ce qui rend leurs revenus instables et ne crée pas de loyauté envers l'entreprise.

La combinaison d'un faible niveau d'éducation et parfois de la rareté des possibilités d'emploi fait que les femmes n'osent pas exprimer leur intérêt pour des postes plus qualifiés et mieux rémunérés. Ou même mentionner un intérêt pour les tâches non traditionnelles pour lesquelles une formation en cours d'emploi est disponible.

Comme les postes de direction sont principalement occupés par des hommes, on accorde moins d'attention à la promotion des opportunités de carrière pour les femmes.

Offrir des opportunités d'emploi égales aux femmes et aux hommes, en fonction de leurs compétences pour occuper un emploi, contribue à une main-d'œuvre plus diversifiée et à une meilleure répartition des revenus dans les communautés et les familles. cela peut aussi fortement contribuer à changer les normes sociales sur le genre et la division du travail dans les communautés qui pourraient autrement rester plutôt conservatrices et restrictives pour les femmes et les hommes.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

4.1 Organiser une formation et un mentorat adaptés aux femmes qui aideront à surmonter les obstacles, par ex. inclure l'alphabétisation

4.2 Encourager les femmes à postuler à des emplois non traditionnels tels que la manutention de machines ou la conduite de camions ou à combiner des activités professionnelles / emplois.

4.3 Encourager les femmes à postuler à des postes de leadership ou de management (intermédiaire), étant donné que la gestion qui prend en compte l'équilibre entre les sexes soutient l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre

4.4 Améliorer la communication entre les travailleurs et la direction, en particulier sur la manière de faire face aux contraintes de genre

Comment réaliser ces actions clés

4.1 Organiser une formation et un mentorat adaptés aux femmes qui aideront à surmonter les obstacles, par ex. inclure l'alphabétisation

- Donner accès à des programmes d'alphabétisation des adultes et de littératie financière qui aideront à surmonter le faible niveau d'éducation des femmes (et des hommes). Les programmes d'alphabétisation sont connus pour aider les travailleurs à mieux comprendre les instructions, à accroître leur capacité à lire les panneaux ou à remplir des formulaires et à tenir des registres.

- Un niveau d'alphabétisation accru ouvre d'autres possibilités d'emploi, comme aider à la tenue de registres au département d'approvisionnement par exemple.

- Les modules de littératie financière devraient inclure la compréhension des fiches de paie; comment calculer le salaire en fonction du nombre de jours travaillés et surtout du nombre d'heures supplémentaires effectuées.

- Dans la mesure du possible, des modules sur la façon d'établir un budget familial pour gérer les flux de trésorerie du ménage devraient être inclus. Les banques locales pourraient être invitées à l'usine, afin que les travailleurs puissent facilement ouvrir leur propre compte pour recevoir leur salaire. Dans le cas des travailleuses, cela empêche que l'argent ne soit pris par leur mari ou par des parents masculins.

4.2 Inciter les femmes à postuler à des emplois non traditionnels tels que la manutention de machines ou la conduite de camions ou à combiner des activités pour accéder à un emploi à temps plein

- Offrir une formation technique en cours d'emploi, car cela est plus facile pour les femmes à combiner avec les obligations familiales et aussi parce que la formation pratique correspond mieux à leur niveau d'éducation.

- C'est certainement le cas pour les emplois non traditionnels comme par exemple devenir chauffeur de camion.

- Envisagez d'offrir aux femmes des combinaisons de travail comme l'application d'engrais avec des activités dans la pépinière.

4.3 Encourager les femmes à postuler à des postes de leadership ou de management (intermédiaire), étant donné que la gestion qui prend en compte l'équilibre entre les sexes soutient l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre

- Les grandes entreprises du secteur de l'huile de palme emploient un certain nombre de femmes, en particulier à leur siège national: des femmes titulaires d'un diplôme universitaire en ingénierie, technologie alimentaire ou gestion financière. Toujours au bureau principal des plantations, de nombreuses femmes sont employées, dans les finances et l'administration mais aussi dans la gestion de la durabilité ou de la sécurité.

- Offrir une formation au leadership féminin est un bon point de départ pour rendre les travailleuses plus outillées pour participer par exemple au comité de genre ou en tant que représentante des travailleurs dans les processus de négociation collective.

- Pour ce type de sessions de formation, il est souvent nécessaire de trouver un bon partenaire de formation / prestataire de services ou d'inclure des modules spécifiques dans des sessions de formation déjà existantes en interne.

- L'étape suivante pourrait être que les femmes soient encouragées à postuler à des postes de supervision.

Recruter des femmes - les expériences de Bumitama

Il est difficile de trouver des femmes titulaires d'un diplôme universitaire pour des postes dans la plantation. Nous essayons toujours de recruter des étudiantes universitaires du département forestier, par exemple, car cette formation implique les spécificités du palmier à huile. Les nouveaux diplômés sont affectés, en tant que stagiaires, à différents départements de l'entreprise. Le recrutement des femmes est cependant difficile. L'huile de palme n'est pas le genre d'industrie qui attire les femmes. Actuellement, seuls 20 à 30% des stagiaires sont des femmes.

Dans la plantation, on distingue les niveaux de gestion suivants: superviseur, directeur adjoint et directeur général. Les superviseurs gèrent les travailleurs dans l'exécution de leurs tâches. Ils sont recrutés parmi les ouvriers et formés. Les stagiaires sont formés au centre de Bumitama pour une période de 6 mois au cours de laquelle ils sont rémunérés. Le programme de formation comprend environ 100 personnes par an. Après avoir terminé la formation, Bumitama discute de leurs préférences concernant les placements et si possible les associe dans une publication. Bumitama encourage également les femmes à postuler à des postes de supervision. Nous pensons que cette approche ascendante est plus prometteuse que la recherche de diplômés universitaires. Bumitama a maintenant un groupe expérimental qui est formé de cette façon. Et ça a l'air bien. S'ils restent, il existe des possibilités de promotion au sein de l'entreprise. Source: Entretien avec Mme Lim Sian Choo.

4.4 Améliorer la communication entre les travailleurs et la direction, en particulier sur la manière de faire face aux contraintes de genre

- Pour renforcer la communication entre la direction et le personnel sur le genre, toutes les personnes impliquées doivent être formées à la sensibilisation au genre. Plus précisément, le comité du genre doit comprendre comment certaines contraintes peuvent être abordées. Lorsqu'ils comprendront les stratégies possibles, ils seront plus en mesure de consulter les travailleurs masculins et féminins et les dirigeants communautaires et de conseiller la direction sur des besoins spécifiques. Ils seront également mieux équipés pour suivre les politiques de recrutement et de mentorat et pour soutenir la promotion des femmes à des postes autres que les postes traditionnels.

Résultats pour l'entreprise

La création de valeur

Maintenir l'accès à des marchés de grande valeur grâce à un solide bilan de performance sociale. Amélioration de la connectivité à la communauté et au développement communautaire. Fidélité accrue des travailleurs et motivation accrue à faire des heures supplémentaires si nécessaire.

Réduction des coûts

Retenir les bonnes personnes et maintenir une main-d'œuvre de haute qualité signifie moins de frais de recrutement et la capacité de pourvoir les postes vacants en interne.

Croissance

La capacité de répondre à une demande accrue d'une manière rentable et sensible au genre.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomatisation
Objectifs	Avoir une main-d'œuvre masculine / féminine équilibrée	Les femmes bénéficient également du travail comme des hommes	Les femmes sont considérées comme employé
Stratégies	Recruter activement des femmes	Concevoir ou organiser des formations spécifiques et programmes de mentorat	Les femmes ont des opportunités de carrière
La mesure	# /% d'hommes et de femmes employés	Revenu gagné par les femmes	# /% d'hommes et de femmes postes de direction et emplois précédemment appelés «emplois pour hommes»

Partie III Travailler avec les petits exploitants indépendants

Stratégies pour faire face aux contraintes liées au genre des petites exploitantes agricoles

Principe 1 Optimiser la productivité, l'efficacité, les impacts positifs et la résilience

Principe 2 Assurer la légalité, le respect des droits fonciers et le bien-être de la communauté

Principe 3 Respecter les droits de l'homme, y compris les droits et les conditions des travailleurs

L'importance des groupes de petits exploitants sensibles au genre

Les petits exploitants sont des acteurs de plus en plus importants dans l'économie de l'huile de palme. En Indonésie, par exemple, environ 40% du palmier à huile était géré par des petits exploitants indépendants ou des participants à des programmes de petits exploitants liés, ils contribuent pour 40% à l'approvisionnement global.¹⁴ Le ménage est essentiel pour comprendre le fonctionnement des systèmes de production des petits exploitants. La terre, la main-d'œuvre et les autres ressources sont gérées au sein du ménage. Les femmes jouent un rôle important dans les exploitations familiales des petits exploitants. Leurs activités ne sont cependant pas toujours reconnues. Les activités agricoles des petites agricultrices sont souvent considérées comme faisant partie de leurs tâches domestiques. En conséquence, leurs contributions restent informelles.

Ce chapitre décrit plusieurs contraintes liées au genre au niveau des petits exploitants et indique des stratégies et des actions que les petits exploitants indépendants individuellement et en tant que groupe peuvent entreprendre pour surmonter ces contraintes. Il décrit également les liens avec ce que peuvent faire les entreprises auxquelles le groupe de petits exploitants fournit ses FFB.

Qu'est-ce qui entrave l'engagement avec les petites exploitantes?

Les femmes ne sont pas perçues comme des acteurs importants dans le secteur de l'huile de palme

L'huile de palme est dans de nombreux pays perçue comme une culture des hommes, comme d'autres cultures commerciales. Les cultures de subsistance sont perçues comme des cultures féminines. De plus, l'huile de palme est perçue comme physiquement et financièrement risquée et donc masculine. Selon des entretiens avec des femmes et des hommes dans les ménages de petits exploitants, les hommes possèdent la force nécessaire pour la récolte et une plus grande connaissance et expertise sur les techniques de récolte et l'utilisation optimale des engrais. Les femmes, en comparaison, jouent un rôle plus limité et souvent défini, principalement en tant qu'assistantes plutôt qu'en tant que manœuvres contractuelles ou petits exploitants gérant des parcelles de palmiers à huile. Le travail des femmes dans la culture du palmier à huile se limite principalement à travailler dans la pépinière, à fertiliser, planter et ramasser des fruits en vrac.

Les programmes de genre sont perçus comme ne profitant qu'aux femmes

C'est une idée fausse répandue que les programmes de genre dans l'agriculture ne ciblent que les femmes ou sont discriminatoires à l'égard des hommes. Les programmes de genre réussis visent à réduire l'écart entre les femmes et les hommes, afin que les deux puissent en bénéficier. Dans d'autres secteurs, comme le café et le cacao, une expérience substantielle a été accumulée, prouvant que les programmes de genre sont bénéfiques pour les femmes et les hommes. Sur la base des diagnostics de genre / ménage, les familles d'agriculteurs peuvent mieux reconnaître la valeur que chaque membre de la famille apporte au ménage et améliorer la compréhension des petites exploitations agricoles en tant qu'entreprise familiale. Cela peut conduire à une meilleure coopération entre les membres du ménage, renforçant en même temps les chaînes d'approvisionnement de l'agriculture familiale et de l'agro-industrie.

¹⁴ CIFOR, Li, T. (2015). Impacts sociaux du palmier à huile en Indonésie: une perspective sexospécifique du Kalimantan occidental. Bogor, Indonésie, p. 2.

Le droit des femmes à l'utilisation des terres n'est pas toujours reconnu

Un autre facteur entravant l'engagement des femmes dans la petite agriculture est le manque de reconnaissance dans certains pays du droit des femmes à l'utilisation de la terre. Reconnaître ce droit impliquerait automatiquement la nécessité de les impliquer dans la planification de l'utilisation des terres et les processus de consentement libre et préalable en connaissance de cause (CLIP). Si les entreprises impliquaient les femmes dans les processus d'acquisition des terres, les femmes gagneraient en influence et obtiendraient une visibilité en tant que partie prenante et acteur économique à prendre en compte. Une fois impliquées dans la prise de décision concernant l'acquisition de terres, les femmes sont mieux placées pour réclamer et augmenter leurs avantages. Les processus de CLIP ne seront efficaces que si le consentement est défini non seulement au niveau communautaire mais également au sein des communautés, pour les hommes et les femmes.

Les entreprises et les groupes ne perçoivent pas l'analyse de rentabilisation d'une stratégie d'entreprise sensible au genre.

Il y a encore un manque de connaissance de l'analyse de rentabilisation de l'engagement avec les femmes-petits exploitants et les femmes dans les familles de petits exploitants. Certaines grandes entreprises, par exemple Unilever, considèrent les femmes comme des partenaires autonomes et soucieuses de la durabilité dans leurs chaînes d'approvisionnement et se dirigent vers le marché parce que c'est la bonne chose à faire. Mais Unilever voit également les arguments commerciaux en le faisant. Selon Unilever, les femmes sont le type de consommateurs dont la croissance est la plus rapide. Dans le monde entier, ils achètent 70% des aliments transformés, y compris l'huile de palme. Comme dans 50% des produits emballés et la plupart des aliments transformés, l'huile de palme est utilisée comme ingrédient, il est dans l'intérêt économique d'Unilever et donc aussi des producteurs d'améliorer la position des femmes et de le communiquer aux consommatrices.

Dans d'autres secteurs à travers les continents, tels que ceux du thé, du cacao et du café, également caractérisés par des modèles de plantations à grande échelle et des petits exploitants, un certain nombre d'expériences et de bonnes pratiques des femmes de petits exploitants engagées ont été collectées et analysées, ce qui peut également être utile pour le secteur de l'huile de palme. La publication de la [SFI](#) Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-industrie¹⁵ illustre le cas d'inclusion des femmes dans diverses entreprises agroalimentaires à travers le monde. Il ressort clairement de la publication que les opportunités commerciales pour le secteur privé sont trop précieuses pour être manquées.

Stratégies

Dans ce guide de genre, les stratégies suivantes sont décrites:

1. Faire participer les femmes aux organisations de petits exploitants en tant que membres et dirigeantes
2. Égalité d'accès des femmes aux services de groupe et / ou d'entreprise.

¹⁵ IFC (2016) est le même

Stratégie 1. Impliquer les femmes dans les organisations de petits exploitants en tant que membres et leaders

Critère 1.1 Les petits exploitants créent une entité juridique qui a la capacité organisationnelle de se conformer à la norme RSPO ISH 2019

Critère 3.6 Il n'y a pas de discrimination, de harcèlement ou d'abus à la ferme

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Les valeurs traditionnelles et les structures économiques historiques créent des obstacles inégaux à la participation des femmes aux organisations ou groupes de petits exploitants. Il est courant que les groupes enregistrent toutes les exploitations au nom du chef de ménage, généralement un homme. Il en résulte que les hommes dominent dans l'organisation des petits exploitants et ont accès aux services et autres avantages fournis. Cette pratique contribue à la perception que la production d'huile de palme est une `` culture masculine '' et les femmes n'ont pas grand-chose à dire sur la production et les ventes des produits, ni sur ce qu'il faut faire avec les revenus générés, même si elles jouent également un rôle dans la production d'huile de palme. Cela limite les possibilités des femmes de bénéficier de la production et réduit la motivation des femmes à jouer un rôle productif dans la production d'huile de palme. Même les femmes chefs de famille dans certains endroits ont tendance à chercher un membre masculin de la famille (fils ou frère) pour la représenter dans l'organisation des petits exploitants. Si les groupes de petits exploitants ajustaient les critères de passation de marchés, cela pourrait conduire à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Cela contribuerait également à accroître l'approvisionnement de l'entreprise qui achète les produits.

La plupart des organisations de petits exploitants sont dominées par des membres masculins, généralement considérés comme les représentants de leur ménage familial. Les femmes ne participent pas aux réunions et si elles le font, elles sont souvent trop timides pour s'exprimer. Elles ne participent donc pas aux processus décisionnels. Même les femmes chefs de famille faisant partie d'un groupe de petits exploitants envoient parfois un parent de sexe masculin (fils ou frère) pour les représenter. Il en résulte que dans de nombreux cas, les femmes ont peu ou pas d'accès aux services fournis par l'entreprise.

Le texte dépasse le nombre maximal de 3900 caractères autorisés

Les organisations de petits exploitants ont rarement des femmes dirigeantes. En particulier dans les régions plus conservatrices, il est souvent socialement et culturellement inacceptable d'inclure des femmes dans des organisations mixtes d'agriculteurs. Il en résulte des organisations de petits exploitants à dominance masculine. Dans ces cas, le renforcement des organisations exclusivement féminines peut être un tremplin pour le développement des qualités de leadership féminin. Les groupes exclusivement féminins ou dirigés par des femmes peuvent également éviter l'appropriation des avantages par les hommes, ce qui n'est pas rare dans les groupes mixtes avec un leadership dominé par les hommes. L'organisation des femmes peut faire partie de la plus grande organisation de petits exploitants.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

1.1 Inclure les femmes dans les groupes de petits exploitants

1.2 Sensibiliser aux contraintes liées au genre qui empêchent les femmes de participer activement aux groupes et organisations de petits exploitants en tant que membres et dirigeantes

1.3 Formuler des stratégies pour promouvoir la participation active des femmes dans les groupes et organisations de petits exploitants en tant que membres et leaders

1.4 Promouvoir le développement du leadership des femmes dans les groupes exclusivement féminins

Comment réaliser ces actions clés

1.1 Inclure les femmes dans les groupes de petits exploitants

- Sensibiliser au rôle important des femmes dans la production d'huile de palme
- Promouvoir l'adhésion et le leadership des femmes dans l'organisation des petits exploitants. Choisissez les options les plus adaptées à votre situation:
 - Inviter activement les femmes chefs de famille à faire partie du groupe de petits exploitants.
 - Tant qu'elle a le contrôle sur les produits, il / elle peut devenir membre, indépendamment du fait qu'il / elle détient le titre de propriété sur la terre elle-même.
 - Enregistrer les deux conjoints d'un ménage comme membres de l'organisation de petits exploitants.
- Encouragez les hommes à donner une part de leur terre à leurs épouses, afin qu'elles puissent rejoindre le groupe de leur propre chef.
- Enregistrez également les femmes en groupes.

Sensibiliser au rôle des femmes dans la petite ferme

Des entreprises telles que le producteur de chocolat Mondelēz International se sont associés à IFC pour identifier les rôles que jouent les femmes et les hommes dans le secteur du cacao et ont évalué leur contribution à différentes étapes du processus de production de cacao.

Les diagnostics des ménages peuvent permettre aux entreprises d'évaluer les lacunes et de définir les opportunités pour les femmes et les hommes engagés dans le processus de production agricole et d'ajuster les programmes de genre des entreprises en conséquence.

Sur la base de ces diagnostics, les familles d'agriculteurs peuvent mieux reconnaître la valeur que chaque membre de la famille apporte au ménage et améliorer la compréhension des petites exploitations agricoles en tant qu'entreprise familiale. Cela peut conduire à une meilleure coopération entre les membres des ménages, renforçant en même temps les familles d'agriculteurs et les chaînes d'approvisionnement agro-industrielles.

Source: IFC / Groupe de la Banque mondiale, 2016

1.2 Sensibiliser aux contraintes liées au genre qui empêchent les femmes de participer activement aux groupes et organisations de petits exploitants en tant que membres et dirigeantes

- Organisez une discussion avec les membres des organisations de petits exploitants (hommes et femmes) en utilisant les lignes directrices suivantes pour évaluer plusieurs facteurs qui font que les femmes bénéficient moins des organisations de petits exploitants que les hommes

Ligne directrice pour la discussion

- Quels sont les critères d'adhésion aux organisations?
 - Quels sont les avantages pour les membres?
 - Combien de membres sont des hommes? Combien de membres sont des femmes?
 - Quel est le montant des frais d'adhésion (enregistrement et maintenance)?
 - Quels sont les horaires, la fréquence et le lieu des réunions?
 - Pensez-vous qu'être un homme ou une femme aide quelqu'un à devenir un leader?
 - Quels sont le nombre et le sexe des responsables de l'organisation?
 - Quelles sont les qualifications nécessaires pour devenir le dirigeant d'une organisation?
 - Quelles ressources (financières, en temps, autres) sont nécessaires pour être le dirigeant d'une organisation?
 - Quels sont les rôles et les positions des femmes au sein de l'organisation mixte?
 - Comment sont les relations de pouvoir au sein de l'organisation?
-
- Quelles sont les capacités des femmes leaders / groupes à influencer la prise de décision concernant les services sectoriels et le développement de la chaîne de valeur?
-
- Enquêter sur les obstacles potentiels à l'entrée et au maintien des femmes dans les organisations
 - Examiner les obstacles qui empêchent les femmes de bénéficier des services de l'organisation de petits exploitants
 - Examiner les obstacles potentiels aux postes de direction des femmes au sein des organisations

1.3 Formuler des stratégies pour promouvoir la participation active des femmes dans les groupes et organisations de petits exploitants en tant que membres et leaders

- Utilisez le guide suivant pour discuter des contraintes et des solutions concernant l'accès des femmes et leur position dans les organisations de petits exploitants.

Solutions aux trois contraintes liées au genre souvent observées - guide de discussion

1. Les femmes sont souvent contraintes à accéder aux (services) des organisations de petits exploitants

- Encourager l'adhésion des conjoints et des autres membres de la famille
- sensibiliser au fait que la production est une entreprise familiale et que les organisations de petits exploitants doivent se concentrer sur les membres de la famille avec leurs propres perspectives et besoins
- Sensibiliser au fait que si la famille est membre de l'organisation, tous les membres de la famille devraient bénéficier des services (par exemple, la formation fournie)
- Encourager le changement des règles de l'organisation ou des organisations pour encourager les membres de la famille à assister aux réunions, à la formation et à accéder aux avantages
- Insister sur les arguments commerciaux en faveur de l'intégration des femmes en tant que membres à part entière de l'organisation de petits exploitants

2. Si les femmes sont autorisées à devenir membres, elles sont souvent contraintes de participer

- S'assurer que les informations sur les nouvelles organisations sont annoncées en utilisant les canaux de communication utilisés par les hommes et les femmes
- Encourager les droits d'entrée et d'adhésion à un niveau et selon un calendrier de paiement que les hommes et les femmes peuvent gérer
- Veiller à ce que les réunions se tiennent à des moments et dans des lieux qui facilitent la participation des femmes

3. Si les femmes participent en tant que membres, elles n'accèdent pas aux postes de direction

- Offrir une formation sur la gouvernance des organisations qui établit des principes de leadership et de prise de décision équitables entre les sexes (quotas)
- Examiner les obstacles potentiels aux postes de direction des femmes au sein des organisations

1.4 Promouvoir le développement du leadership des femmes dans les groupes exclusivement féminins

- Renforcer les groupes exclusivement féminins, si possible utiliser des groupes déjà existants. Dans les régions plus conservatrices, les organisations exclusivement féminines sont plus adaptées pour faire face aux contraintes liées au genre. Au sein de ces groupes, les femmes peuvent exprimer leurs besoins et leurs opinions et développer leurs compétences en leadership et leur confiance. Utiliser des groupes et des réseaux existants, parfois informels, peut être plus efficace que de les initier à partir de rien

- Investir dans le développement du leadership des femmes et une gouvernance transparente. Ceux-ci permettent les femmes à assumer de nouveaux rôles dans les chaînes de valeur en tant que formateurs, intermédiaires et leaders. Oxfam International¹⁶ fournit de nouvelles preuves rigoureuses, issues de recherches quantitatives et qualitatives menées en Éthiopie, au Mali et en Tanzanie, sur les avantages économiques et l'autonomisation de la participation des femmes à des groupes d'action collective dans différents systèmes et marchés agricoles. Un leadership sensible au genre et une gouvernance de groupe transparente sont essentiels pour assurer la répartition équitable des avantages, que ce soit dans des groupes mixtes ou exclusivement féminins.

- Assurer l'adhésion et le soutien des hommes

Il est toujours important d'assurer l'adhésion des hommes, même lors du renforcement des organisations de femmes. Les relations entre les groupes mixtes à prédominance masculine et les groupes (informels) dominés par les femmes peuvent contribuer à une augmentation de la participation des femmes dans les organisations formelles et mixtes de petits exploitants. Les quatre stratégies suivantes se sont avérées très efficaces:

1. Engager les hommes et les dirigeants masculins à créer un environnement propice pour accroître la participation des femmes aux groupes.

¹⁶ Oxfam International, S. Baden (2013). Action collective des femmes: libérer le potentiel des marchés agricoles, p.12

2. Aborder la question des règles d'adhésion des organisations à prédominance masculine qui, directement ou, plus souvent, indirectement, discriminent les femmes ou certaines catégories de femmes.

3. Créer des groupes informels liés à des groupes formels, pour accroître la participation des femmes dans les groupes formels tout en soutenant le développement de leurs capacités.

4. Enfin, en considérant les rôles des hommes et des femmes, et comment les relations entre les sexes peuvent être renégociées au niveau des ménages, des groupes et de la communauté. L'application d'une méthodologie de ménage telle que décrite dans la partie IV (en tant que stratégie 3) de ce guide peut être une stratégie importante pour accroître la participation des femmes dans les organisations formelles de petits exploitants.

Résultats pour le groupe de petits exploitants et l'entreprise

Réduction de risque

Une production et une livraison accrues et plus stables au groupe diminuent le risque de non-respect des accords de vente ou des objectifs commerciaux fixés au sein du groupe.

Réduction des coûts

Relation harmonieuse de l'entreprise avec les ménages de petits exploitants, car les femmes développent des compétences pour être un membre actif et faire entendre leur voix en tant que membres et leaders pour défendre les intérêts de la famille.

La création de valeur

Qualité de la production: des FFB de haute qualité produits de manière plus durable, car de bonnes pratiques agricoles sont mises en œuvre par les agriculteurs et les agricultrices. En outre, les maris et les femmes, en tant que membres d'un groupe de petits exploitants, ont un accès égal aux intrants et aux services, augmentant ainsi les rendements.

Croissance

Accès à des marchés de grande taille et de grande valeur: les groupes de petits exploitants obtenant de bons résultats en matière d'égalité des sexes et de droits de l'homme auront probablement accès à des marchés de produits durables de haute qualité et de grande valeur, à des relations commerciales à long terme et à un modèle d'entreprise plus stable.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomatisation
Objectifs	une composition équilibrée des hommes / femmes dans le groupe des petits exploitants	Les hommes et les femmes en bénéficient également du groupe de petits exploitants	Les femmes sont membres et dirigeants de l'organisation de petits exploitants à part entière.
	Recruter activement des agricultrices en tant que membres du groupe de petits exploitants	Veiller à ce que les petites exploitantes bénéficient de la production de FFB, une culture commerciale de	Reconnaître le rôle important des femmes dans la culture de l'huile de palme.

Stratégies	Promouvoir l'inclusion de conjoints Organiser des discussions sur les contraintes et les solutions sur la position des femmes dans l'organisation des petits exploitants Développer des stratégies pour surmonter ces contraintes Former les femmes à devenir des membres actives et des leaders	grande valeur et augmentent leurs revenus Les services sont fournis à des heures et à des endroits convenant aux femmes Les conjoints peuvent bénéficier des prestations de service Renforcer la capacité des dirigeants à répondre aux besoins spécifiques de femmes	Créer l'adhésion des hommes pour la participation des femmes au groupe de petits exploitants en tant que membres et dirigeants. Sensibiliser les hommes à éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de devenir des membres actifs et dirigeants d'organisations. encourager les femmes à faire entendre leur voix et à exprimer leurs besoins et leurs intérêts.
La mesure	# /% De membres et dirigeants hommes / femmes dans le groupe de petits exploitants # dirigeantes formées	Revenu gagné par les petites exploitantes, par ex. en mesurant la valeur financière du montant acquis par l'entreprise auprès de hommes et femmes	# de femmes leaders dans l'organisation des petits exploitants Besoins satisfaits / résultats pour femmes

Stratégie 2. Égalité d'accès des femmes aux services du groupe et / ou de l'entreprise

Critère 1.2 Les petits exploitants ont la capacité de gérer efficacement leur exploitation Critère 1.3 Les petits exploitants mettent en œuvre de bonnes pratiques agricoles (BPA) dans leurs exploitations

Critère 3.5 Les conditions et installations de travail sont sûres et répondent aux exigences légales minimales

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Ne pas reconnaître le rôle important des femmes dans la production d'huile de palme limite l'accès des femmes aux services de l'entreprise (comme la formation, les intrants et la technologie pour une bonne production agricole (BPA)) et affecte leur productivité. La faible productivité des petits exploitants affecte négativement la rentabilité de l'entreprise qui achète son produit. Il y a donc des arguments commerciaux pour garantir l'égalité d'accès des femmes aux services de l'entreprise et à la formation.

Les entreprises qui dispensent une formation GAP manquent de personnel ayant les capacités et les compétences nécessaires pour concevoir et dispenser cette formation de manière à ce qu'elle soit accessible aux femmes. Il y a peu de femmes formatrices GAP; et les organisations ont des structures, des cultures, des politiques et des procédures qui manquent de mesures claires pour lutter contre les inégalités entre les sexes. En conséquence, les femmes reçoivent principalement des informations de seconde main de réseaux informels plutôt que de prestataires experts. L'adoption par les femmes de pratiques, de technologies et de compétences commerciales améliorées reste inférieure à celle de leurs homologues masculins. Enfin, les prestataires de formation GAP doivent reconnaître que les agricultrices constituent un groupe diversifié et qu'une variété de stratégies peut être nécessaire pour les atteindre et répondre à leurs besoins distincts.

Au niveau des individus, le faible niveau d'instruction des femmes est un obstacle majeur à la formation spécialisée. Les responsabilités ménagères et de soins empêchent également les femmes de participer à des formations ou à des démonstrations. Surtout si ces opportunités d'apprentissage sont fournies loin de chez eux ou par un professionnel masculin. En outre, le manque de participation des femmes dans les organisations de petits exploitants réduit les chances des femmes de communiquer avec les prestataires de services techniques. Les femmes souffrent d'une triple charge de travail: elles doivent s'occuper de leur famille et des tâches ménagères qui y sont liées, elles font des travaux agricoles, souvent à la fois pour la consommation domestique et pour le marché. Elles ont également des tâches liées à la communauté. Cela rend les femmes surchargées et contraintes de temps. Ils manquent donc souvent de temps pour participer à la formation. En revanche, si une technologie de réduction du travail est développée, c'est dans la plupart des cas pour les hommes.

Les petits exploitants ont besoin d'intrants tels que des semences / plants (jeunes arbres), des engrais et des pesticides. Ceux-ci ne sont pas toujours disponibles ou ne sont pas disponibles à temps, et trop chers. Pour les femmes, il est encore plus difficile d'accéder à ces intrants. Tous ces intrants sont coûteux et le (micro) crédit fait souvent défaut. Un problème particulier pour les femmes est le fait qu'elles ne disposent pas de la garantie nécessaire pour un prêt. Ces problèmes sont particulièrement graves pour les petites exploitantes.

Les femmes sont exposées de manière disproportionnée aux risques sanitaires liés à l'utilisation de pesticides et de produits chimiques, car la pulvérisation relève de la responsabilité des femmes. Bien que les procédures de sécurité formelles interdisent aux femmes enceintes et aux femmes qui allaitent de pulvériser des pesticides, ces règles ne sont pas toujours suivies. Il y a un manque de conscience que les femmes ont besoin de vêtements de protection lors de la pulvérisation et un manque de disponibilité des vêtements.

La technologie pourrait être bénéfique pour les femmes car elle réduit leur charge de travail. La technologie ne concerne pas seulement les machines, mais également les outils à main améliorés ou les équipements de protection. La technologie peut être utilisée pour le travail productif lié à la production d'huile de palme, mais aussi pour le travail de reproduction (par exemple, réduire le temps pour aller chercher de l'eau ou du bois de feu). Cette réduction de la charge de travail est susceptible d'augmenter la motivation des femmes à travailler. Ceci est bénéfique pour la famille des petits exploitants car cela augmente le revenu familial. Mais l'entreprise qui achète les produits en bénéficiera également à mesure que les femmes / la famille deviendront plus productives.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

- 2.1 Rendre la formation sur les bonnes pratiques agricoles (BPA) accessible aux femmes
- 2.2 Veiller à ce que les intrants agricoles soient disponibles pour les femmes même s'ils sont mis à disposition à crédit
- 2.3 Promouvoir les technologies pour réduire la charge de travail des femmes

Comment réaliser ces actions clés

- 2.1 Rendre la formation aux Bonnes Pratiques Agricoles (BPA) accessible aux femmes (Critère 1.3)

- Développer des politiques et des stratégies d'entreprise montrant que les femmes sont considérées comme ayant le droit d'accéder aux services à part entière.
- Augmenter le nombre de femmes formateurs GAP (par exemple agents de vulgarisation).

- Appliquer une approche axée sur la famille, inviter toute la famille à la formation GAP.
- Développer des services pour répondre aux besoins et aux intérêts des clientes.
- Un outil utile dans ce processus consiste à utiliser une analyse organisationnelle du genre pour identifier les lacunes dans les capacités de l'organisation.
- Fixer des quotas pour la participation des femmes aux sessions de formation.
- Sensibiliser les hommes et la communauté dans son ensemble au rôle important des femmes en tant qu'agricultrices.
- Veiller à ce que les agricultrices, y compris les femmes membres de la famille des petits agriculteurs, soient directement invitées et encouragées à assister aux sessions de formation et de vulgarisation GAP. Choisissez les canaux de communication appropriés!
- Fournir les services de manière à ce que les femmes puissent participer (heure, lieu, type de formation).
- Assurez-vous que les méthodes de formation et de vulgarisation sont adaptées aux femmes.
- Recruter un mélange d'agents de vulgarisation féminins et masculins dans la mesure du possible, car l'expérience montre que les formatrices et les vulgarisateurs sont généralement plus efficaces que les hommes pour atteindre et former les agricultrices.
- Sélectionner les femmes comme agricultrices principales dans les approches d'agriculteur à agriculteur.

2.2 Veiller à ce que les intrants agricoles soient disponibles pour les femmes même s'ils sont mis à disposition à crédit

- Des intrants de haute qualité (semences / plants, engrais / pesticides) doivent être fournis par l'entreprise, également aux petits exploitants, hommes et femmes.
- Veiller à ce que ces intrants soient disponibles au bon moment (au début de la saison) également pour les femmes.
- Sensibiliser et former les agriculteurs à l'utilisation sûre des pesticides conformément aux directives de la RSPO:
 - Assurez-vous que des vêtements de protection sont disponibles et utilisés.
 - Insistez sur le fait que les femmes enceintes et qui allaitent ne devraient jamais pulvériser de pesticides pour éviter les problèmes de santé qui les affectent elles ou leurs bébés, au lieu de cela, elles devraient demander l'aide de travailleurs masculins ou même de pulvérisateurs professionnels.
 - L'entreprise pourrait envisager de soutenir la création de groupes de (jeunes) hommes fournissant des services de pulvérisation professionnels en tant qu'entreprise.
 - Veiller à ce que les intrants soient abordables et / ou disponibles à crédit, également pour les femmes.

- L'entreprise / l'usine peut fournir des intrants à crédit pour approvisionner les petits exploitants, le contrat servant de garantie.
- L'entreprise peut également conclure un accord avec une institution de micro finance ou un revendeur d'intrants pour fournir des prêts d'intrants, tandis que le contrat avec l'entreprise (ou l'usine) sert de garantie.
- Les deux services devraient être fournis également aux hommes et aux femmes.
- Encourager et soutenir le développement de groupes de crédit et d'épargne.
- Si la capacité d'épargne de ces groupes est limitée, coopérez avec une institution de micro finance (IMF) pour développer un produit de prêt basé sur la garantie sociale de ces groupes.

2.3 Promouvoir les technologies pour réduire la charge de travail des femmes

- Développer la technologie pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes
- Organiser des groupes de discussion avec des femmes pour évaluer leur charge de travail et identifier les tâches les plus douloureuses et les possibilités de les alléger.
- Envisager d'alléger les tâches productives et reproductives, car elles font partie intégrante de la charge de travail des femmes.
- Rendre cette technologie accessible aux femmes à un prix abordable
- Envisager de développer des produits de prêt pour la nouvelle technologie.
- De petits outils pourraient être donnés sous forme de subvention.
- Pour les plus grosses machines, la location peut être une option.

Résultats pour le groupe de petits exploitants et l'entreprise

Gestion des risques

Évitez les problèmes de santé des femmes et de leurs enfants à naître en raison de l'utilisation irresponsable des pesticides. Cela évite également le risque d'image pour l'entreprise qui se produirait en cas de dommages à la santé dus par exemple à l'utilisation de pesticides.

Si le travail pénible des femmes est réduit, en introduisant la technologie (machines ou outils à main améliorés), les conditions de travail des femmes s'améliorent, ce qui contribue à l'image socialement responsable du groupe et de l'entreprise dans laquelle elles livrent.

Les femmes sont plus motivées à faire leur part du travail productif et cela augmente la fidélité des petits exploitants à l'entreprise / l'usine à laquelle elles vendent.

La création de valeur

Augmentation de la production de produits de haute qualité: Augmentation des produits de haute qualité produits de manière durable, car de bonnes pratiques agricoles sont mises en œuvre par les agriculteurs et les agricultrices.

Qualité accrue: les femmes sont souvent très conscientes de l'application de ce qu'elles ont appris lors de la formation. Dans d'autres secteurs, on observe que les hommes remettent souvent en question les recommandations techniques et ne changent guère de pratique. Alors que les femmes sont plus ouvertes aux nouvelles connaissances et adoptent les innovations plus rapidement. Ainsi, la prise de décision limitée des femmes dans l'entreprise familiale limite l'adoption de nouvelles technologies.

Productivité accrue: grâce à une technologie améliorée, le travail peut être effectué plus rapidement, ce qui augmente l'efficacité et la productivité. Les femmes pourraient également être plus motivées pour faire le travail. Parfois, les hommes reprennent même le travail effectué auparavant par les femmes lorsqu'ils sont mécanisés, réduisant ainsi la charge de travail des femmes. Même la technologie réduisant les tâches reproductives des femmes, par ex. pour aller chercher de l'eau, pourrait indirectement contribuer à une plus grande productivité dans les tâches productives, car cela facilite les tâches, prend moins de temps et libère du temps pour les femmes.

Croissance

Accès aux marchés de produits certifiés: les femmes en tant que gestionnaires de la qualité du ménage. Dans d'autres secteurs, il est prouvé que les femmes accordent généralement plus d'attention à la qualité des produits que leurs homologues masculins. Elles font preuve de responsabilité et d'organisation pour respecter les normes de certification. Cependant, la culture de genre répandue rend souvent leur travail moins visible et moins valorisé.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Les femmes suivent une formation GAP et ont accès aux intrants et à la technologie.	Les femmes bénéficient d'une production accrue et améliorée et augmentation des revenus	Les femmes sont reconnues comme petits exploitants et peuvent prendre des décisions stratégiques la production agricole
Stratégies	<p>Fixer des objectifs pour la participation des femmes à la formation</p> <p>Invitez des femmes à suivre une formation</p> <p>Fournir des intrants aux femmes</p> <p>Adaptez la formation afin que les femmes puissent facilement assister: calendrier et durée, dispositions relatives à la garde des enfants, etc.</p>	<p>Concevoir des modules de formation en tenant compte des besoins et des possibilités des femmes</p> <p>Évaluer l'application des nouvelles connaissances et technologies, le cas échéant, développer des stratégies pour résoudre les goulots d'étranglement pour l'application de GAP, intrants et technologie</p> <p>Veiller à ce que les nouvelles technologies / outils / les machines sont appliquées et présentent des avantages concrets pour les femmes</p>	<p>Sensibilisation en communautés sur le rôle important des femmes comme agricultrices Aborder les normes de genre dans les ménages concernant la propriété et la prise de décision, sensibiliser les hommes (couples) vers la propriété partagée</p> <p>Communiquez que les femmes peuvent être des formateurs GAP et des fermiers clés</p> <p>Proposer que les actifs comme les palmiers soient (également) enregistrés dans</p>

			le nom de la femme
La mesure	% Participation H / F à la formation GAP, accès aux intrants et à la technologie	% H / F qui appliquent de nouvelles techniques Après l'entraînement % H / F qui augmentent la productivité % D'augmentation du revenu M / V % de femmes et d'hommes qui utilisent la technologie / les outils / les machines pour un travail productif Technologie pour réduire les tâches liées aux tâches ménagères (par ex. l'eau)	# /% Formateurs H / F GAP # /% H / F agriculteurs clés Compétences accrues et confiance en soi des femmes pour la formation des autres

Partie IV Entreprises et communautés

Stratégies pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes dans les communautés

Pourquoi c'est important?

Une entreprise, qu'il s'agisse d'un domaine ou d'un moulin, opère dans un environnement. Les entreprises peuvent promouvoir l'égalité des sexes dans leurs opérations par la manière dont elles s'engagent avec les communautés locales dans lesquelles elles opèrent. Cet engagement peut prendre la forme de la gestion de leurs impacts négatifs sur les communautés, tels que les dommages environnementaux, les déplacements de population et l'utilisation des ressources naturelles.

Les entreprises peuvent également répartir leurs impacts positifs plus équitablement entre les femmes et les hommes de leurs communautés via l'emploi, les contrats, les contributions caritatives et les investissements. Cette partie fournit des conseils sur la manière de permettre à la communauté au sens large de bénéficier d'une entreprise.

L'analyse de rentabilisation des relations communautaires sensibles au genre n'est pas vue par les entreprises

L'importance de bonnes relations avec les communautés est souvent négligée par les entreprises. C'est encore plus le cas de l'importance du rôle que jouent les femmes dans les communautés. Les impacts négatifs de l'entreprise sur les femmes sont négligés. Les activités en dehors du cœur de métier de l'entreprise, à savoir la production d'huile de palme, ne sont pas considérées comme relevant de la responsabilité de l'entreprise.

Les occasions manquées d'établir une relation constructive avec les communautés sont négligées. Un impact accru sur le développement peut améliorer l'image d'une entreprise et éviter les litiges et les perturbations dans les opérations de l'entreprise. Cela peut également stimuler un processus de production plus durable en développant un bassin de recrutement plus inclusif au sein de la communauté.

Stratégies

Les stratégies suivantes sont décrites dans cette partie:

1. Implication des femmes dans la planification communautaire de l'utilisation des terres et les processus de consentement préalable en connaissance de cause (CLIP)
2. Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre
3. Prise de décision sur un pied d'égalité entre les hommes et les femmes au sein du ménage
4. Réduction des soins et du travail domestique non rémunérés
5. Développement des petites entreprises

Stratégie 1 Participation des femmes à l'aménagement du territoire communautaire et aux processus de consentement préalable en connaissance de cause

Critère 4.4 L'utilisation des terres pour l'huile de palme ne diminue pas les droits légaux, coutumiers ou d'utilisation des autres utilisateurs sans leur consentement éclairé libre et préalable

Quelles sont les contraintes liées au genre?

La propriété foncière par les femmes, en général, reste relativement faible dans de nombreuses régions du monde, car les régimes de propriété coutumière et privée tendent à favoriser que les titres fonciers soient au nom de l'homme en tant que chef de famille. Si les femmes utilisent la terre, cela n'est souvent pas formalisé. Les femmes utilisent également les terres communes et les forêts pour récolter des plantes médicinales, des noix, etc.

Le contrôle des terres est souvent une condition préalable à l'adhésion à un groupe ou à un programme de petits exploitants et donc à l'accès aux intrants et aux services, ainsi qu'à un marché sécurisé. Par conséquent, l'absence de propriété formelle des terres peut avoir des conséquences importantes sur la participation des femmes aux chaînes de valeur agricoles.

La planification communautaire participative de l'utilisation des terres et les processus de consentement éclairé libre et préalable pourraient être une solution dans ces situations, mais il convient de prêter attention si ces approches sont appliquées d'une manière sensible au genre.

Toute entreprise de plantation, ou toute variante d'un modèle collaboratif, est familière avec la planification communautaire participative de l'utilisation des terres. De nombreux pays producteurs d'huile de palme ont une gouvernance et des systèmes fonciers faibles. Dans ces pays, la majorité des terres sont des terres communes ou des terres coutumières (par opposition aux droits fonciers formels appuyés par des titres). Dans le cas de nouvelles plantations, d'agrandissement de la plantation ou de

changement d'utilisation des terres, la planification communautaire participative de l'utilisation des terres est importante pour s'assurer que les communautés ont une voix dans la prise de décision sur le paysage dans lequel elles vivent et la destination et l'utilisation futures de leurs terres. ou terrain commun. Cependant, dans de nombreux cas, les femmes ne participent pas aux réunions et les besoins et intérêts des femmes pourraient donc ne pas être suffisamment pris en compte.

Le consentement libre et préalable en connaissance de cause (CLIP) vise à garantir que le véritable consentement libre et informé préalable des propriétaires fonciers a été obtenu avant l'acquisition des terres par l'entreprise engagée dans la chaîne d'approvisionnement en huile de palme. Pour que le processus du CLPE soit efficace, une définition plus précise du consentement est nécessaire

- non seulement celle au niveau communautaire mais aussi au sein des communautés elles-mêmes. Si le CLIP se concentre étroitement sur la relation entreprise-communauté, les différences au sein des communautés, en particulier les dimensions sexospécifiques du CLIP, seront généralement laissées de côté. Cela signifie que si le CLIP est appliqué de manière non sexiste, la couche individuelle (féminine) est souvent négligée.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

- 1.1. Planification communautaire participative de l'utilisation des terres impliquant les femmes
- 1.2 Processus de consentement éclairé libre et préalable incluant les femmes (CLIP)

Comment réaliser ces actions clés

- 1.1. Planification communautaire participative de l'utilisation des terres impliquant les femmes

Les femmes ont besoin d'une attention particulière à l'aménagement du territoire car leurs connaissances et leur expérience sont souvent négligées en matière de planification et de prise de décision sur les processus de développement. Il est suggéré d'appliquer les directives suivantes:

- Formulez des objectifs de genre explicites.
- Assurez-vous que les femmes sont explicitement invitées à participer et à exprimer leurs besoins et leurs intérêts (si nécessaire, les consulter dans des groupes séparés).
- Invitez les femmes célibataires ainsi que les femmes faisant partie d'un ménage.
- Informer les femmes de l'importance de représenter leurs intérêts.
- Sensibiliser les femmes comme les hommes, car les attitudes culturelles peuvent ne pas accepter la présence et la participation des femmes dans la sphère publique et leur implication dans les processus de prise de décision.
- Tenez compte des contraintes de temps, de charge de travail et de mobilité des femmes lors de l'organisation des réunions et fournissez du matériel dans une langue adaptée aux femmes.
- Sensibiliser et renforcer les capacités du personnel de l'agence d'exécution, et garantir l'équilibre entre les sexes dans la dotation en personnel.

- Assurez-vous que les femmes sont présentes à toutes les étapes du processus:
- La sensibilisation;
- Les réunions du groupe préparatoire;
- Collecte de données socio-économiques sur leurs besoins et intérêts;
- L'analyse;
- Les réunions de diffusion et les éventuelles réunions décisionnelles

1.2. Processus de consentement éclairé libre et préalable avec inclusion des femmes (CLIP)

- Impliquer les femmes et les hommes dans le processus est nécessaire pour une représentation fidèle des besoins pratiques des femmes sur le terrain, offrant des résultats de consultation plus pertinents et plus précis.
- Présenter des alternatives réalistes et viables aux anciens utilisateurs des terres, y compris ceux qui ont des droits coutumiers. Les processus du CLPE devraient prendre en compte la diversité, les inégalités et les différences de points de vue au sein de la communauté.
- Promouvoir une large participation de toutes les parties prenantes.
- Fournir aux petits exploitants potentiels dans les partenariats de plantation une explication claire et cohérente de leurs droits, obligations et avantages.
- Fournissez-leur des informations réalistes et bien documentées concernant leurs revenus attendus de la terre.

Exemple de planification participative de l'utilisation des terres dans le secteur de l'huile de palme

Ce n'est que récemment qu'un nombre modeste mais croissant d'entreprises de plantation ont commencé à co-crée et à tester des modèles commerciaux alternatifs autour des biens sociaux en Indonésie. Les modèles d'entreprise innovants ont le potentiel d'être inclusifs pour le genre et les petits exploitants. Ils combinent le développement de la chaîne de valeur (verticale) avec une approche paysagère (horizontale), intégrant toutes les fonctions paysagères pertinentes telles que les terres agricoles, la forêt, l'eau, l'habitat.

Dans le cadre de l'approche paysagère, des exercices de planification participative de l'utilisation des terres sensibles au genre sont organisés dans les communautés, offrant également aux femmes des communautés dominées par l'huile de palme le choix d'utiliser leurs terres pour des cultures de rapport ou des cultures vivrières ou les deux. En outre, des sessions d'apprentissage par l'action sur le genre menées par la communauté sur la planification de la vie individuelle et des moyens d'existence modifiant la relation de pouvoir avec les prestataires de services, les parties prenantes du secteur privé et les organismes gouvernementaux sont prévues. Cela permettra de remédier aux normes sociales / culturelles défavorables et aux stéréotypes de genre.

La Co-création et la mise en œuvre des modèles commerciaux inclusifs se font souvent en partenariat avec les ONG, les autorités locales, les institutions du savoir et avec le soutien des parties prenantes plus en aval de la chaîne de valeur. Après le pilotage, les nouveaux modèles d'affaires sont censés passer à l'échelle et transformer les opérations commerciales de l'entreprise, éventuellement le secteur dans son

ensemble et provoquer des changements sur des problèmes sociaux substantiels dans les contextes des opérations.

Résultats pour l'entreprise

Gestion des risques

Prévenir les frais de recours en cas de conflit.

Réduction des coûts

Impliquer à la fois les femmes et les hommes dans le processus peut relayer une véritable représentation des besoins pratiques des femmes sur la terre, offrant des résultats de consultation plus pertinents et plus précis au profit des moyens de subsistance des familles dans les communautés, conduisant à la stabilité socio-économique, ce qui en fin de compte permet d'économiser. Les coûts liés au roulement élevé du personnel, à l'absentéisme dû à la nécessité de gagner un revenu supplémentaire et au manque de fiabilité de la main-d'œuvre. Des exemples sont:

- Proposer des solutions de gestion pour les ressources essentielles à des moyens d'existence durables;
- Proposer des pratiques alternatives d'utilisation des terres et des sources de revenus pour réduire la pression sur la biodiversité;
- Identifier les priorités pour les besoins de développement des communautés;

Les femmes peuvent fournir à une entreprise une connaissance plus approfondie des informations suivantes, pertinentes pour une mise en œuvre réussie du CLIP:

- Améliorer la connaissance des pratiques agricoles, des connaissances médicinales et des pratiques de guérison;
- Amélioration des infrastructures, conception de services sociaux pour répondre aux besoins des communautés autochtones.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Les femmes sont impliquées dans les processus participatifs de planification de l'utilisation des terres et de CLPE	Droits d'utilisation des terres des femmes pour satisfaire leurs besoins	Les femmes ont leur mot à dire dans la prise de décision concernant les processus d'utilisation des terres
Stratégies	Les femmes sont invitées pour toutes les étapes de la planification participative de l'utilisation des terres et des processus de consentement libre et éclairé préalable	Veiller à ce que les besoins des femmes en matière d'utilisation des terres soient pris en compte (pour les produits ainsi que l'utilisation reproductif)	Sensibiliser les hommes sur l'importance d'impliquer les femmes dans ces processus L'opinion des femmes est pris en compte

La mesure	Ration H / E des participants à les étapes du processus	Quantité d'utilisation des terres garantie pour femmes à quelles fins / besoins des femmes (exemples)	Exemples de décisions prises basé sur l'apport des femmes
-----------	---	---	---

Stratégie 2 Organiser des initiatives communautaires sensibles au genre

Critère 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local comme convenu par les communautés locales (norme RSPO 2018)

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Les entreprises se rendent de plus en plus compte que l'établissement de relations constructives avec les communautés voisines de l'entreprise est important. Cependant, cela n'est pas toujours fait d'une manière sensible au genre. C'est dommage car les initiatives communautaires peuvent promouvoir l'égalité des sexes par la manière dont l'entreprise s'engage avec les communautés locales. L'engagement communautaire prend souvent la forme d'entreprises gérant leurs impacts négatifs sur les communautés, tels que les dommages environnementaux, les déplacements de population et l'utilisation des ressources naturelles; ou en créant des impacts socio-économiques positifs, tels que la construction d'écoles et d'établissements de santé. Il serait bon que ces initiatives soient menées de manière à ce que les impacts positifs soient également répartis entre les femmes et les hommes à travers l'emploi, la passation de marchés, mais aussi les contributions caritatives et les investissements. Cet outil fournit des conseils sur la manière de faire profiter la communauté au sens large de l'entreprise.

Actions clés dans les méthodologies des ménages

- 2.1 Sélectionner les initiatives communautaires en gardant à l'esprit les contraintes sexospécifiques des femmes
- 2.2 Mesurer l'impact
- 2.3 Rapport

Comment réaliser ces actions clés¹⁷

- 2.1 Sélectionner les initiatives communautaires en gardant à l'esprit les contraintes sexospécifiques des femmes

Le tableau 1 (ci-dessous) fournit une série d'exemples d'initiatives et d'activités communautaires dans lesquelles les entreprises peuvent s'engager dans le cadre d'une approche de genre à l'échelle de l'organisation et d'une stratégie d'engagement communautaire. La liste de contrôle peut également être utilisée pour un lobby pour encourager la direction à aborder l'égalité des sexes dans les relations entre une entreprise et la communauté.

Les stratégies 3, 4 et 5 de ce guide sur le genre élaborent trois stratégies plus ciblées, qui peuvent être appliquées dans le contexte d'initiatives communautaires.

2.2 Mesurer l'impact

- Formuler des indicateurs spécifiques à l'activité en fonction du cadre Atteindre - Bénéfice - Autonomisation (voir également Résultats pour les femmes ci-dessous)
- Développer un système pour collecter des données ventilées par sexe
- Collectez régulièrement des données

4.3 Rapport

- Rapport sur les résultats obtenus
- Utiliser les mesures formulées en fonction du cadre de atteindre - bénéfice-autonomisation

¹⁷ Cette stratégie est basée sur la boîte à outils AgriProFocus 2014 Genre dans la chaîne de valeur, Outil 4.3c Entreprises et communauté. L'outil est basé sur Oxfam International (2012) L'égalité des sexes, c'est votre affaire. Briefings for Business No 7. Édition internationale.

Tableau 1 Initiatives communautaires sensibles au genre

Autonomisation des femmes:

- Veiller à ce que les femmes soient représentées dans les organes de gouvernance et de prise de décision tels que les comités qui s'engagent avec la communauté locale et qui prennent des décisions sur les projets d'investissement communautaire.
- Consulter le réseau interne des femmes de l'organisation (s'il en existe un) pour recueillir des «renseignements» auprès des employées sur les questions de genre dans la communauté et les approches pour les résoudre.
- Mettre en place un processus dans lequel les femmes de la communauté sont consultées pour s'assurer que leurs voix sont entendues (dans certains cas, il peut être utile de consulter les femmes séparément).
- Consulter les femmes pendant le processus de cadrage des projets communautaires et assurer leur représentation pour aider à identifier et sélectionner les initiatives communautaires financées par l'organisation ainsi que dans les structures de prise de décision et de gouvernance, afin qu'elles puissent participer à la détermination de la façon dont les fonds sont dépensés, sur quelles communautés et sur quels types d'initiatives.
- Soutenir la création d'un conseil consultatif communautaire de femmes (externe), si cela est jugé utile.

Initiatives communautaires:

- Mettre en relation le responsable de la diversité de l'organisation (s'il en existe un) avec le personnel qui conçoit et met en œuvre les initiatives communautaires. Le responsable de la diversité peut être en mesure d'apporter une perspective de genre unique aux programmes communautaires.
- Découvrez s'il existe des initiatives soutenues par le secteur public et axées sur le genre qui pourraient intéresser l'organisation. Déterminez si de telles initiatives pourraient valoir la peine d'être exploitées dans le cadre d'un arrangement tripartite (secteur privé, communauté et gouvernement).
- Veiller à ce que tout partenariat (public ou privé) corresponde aux valeurs de l'organisation en matière de genre.
- Travailler en étroite collaboration avec les gouvernements locaux et les communautés sur des politiques et des pratiques qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Considérez le bénévolat des employés comme un mécanisme pour aider à mieux comprendre et résoudre les problèmes de genre dans la communauté locale.

- Soutenir la fourniture d'informations éducatives sur la violence domestique à la communauté locale.

Renforcer les capacités des femmes:

- Permettre aux femmes de participer efficacement aux programmes communautaires locaux tout au long des étapes de conception et de mise en œuvre, identifier les besoins d'apprentissage des femmes dans la communauté et aider à faire en sorte que ces besoins soient satisfaits.
- Fournir des informations sur les carrières et des programmes de formation conçus pour la communauté locale qui sont accessibles et ciblés à la fois par les femmes et les hommes.
- Envisager d'établir des programmes pour encourager les femmes à entrer dans des domaines non traditionnels liés à l'organisation.

Évaluation de l'impact social

- Veiller à ce que les impacts différenciés selon le sexe sur les communautés locales soient pris en compte lors d'un processus d'évaluation d'impact environnemental et social et à ce que des données ventilées par sexe soient incluses dans les informations de base obtenues.

Résultats pour l'entreprise

Réduction de risque

Éviter les litiges et les perturbations des opérations de l'entreprise.

Réduction des coûts

Développer un bassin de recrutement plus inclusif au sein de la communauté.

La création de valeur

Fidéliser les producteurs locaux et les communautés, augmenter la fidélité des fournisseurs des petits exploitants (indépendants) et des travailleurs.

Croissance

La gestion et les rapports sur les questions de durabilité, y compris le genre, sont généralement considérés comme le domaine des grandes organisations, mais sont de plus en plus adoptés par les PME au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Initiatives communautaires, y compris les dons et subventions. Aborder l'égalité des sexes dans la communauté	Contribuer au bien-être des femmes et des hommes dans les communautés affectées	Les Initiatives communautaires contribuent à donner aux femmes leur mot à dire dans les communautés
Stratégies	Approche de gestion pour déterminer les activités d'engagement / d'investissement	Consultation active des femmes locales dans la conception des programmes d'engagement/d'investissement	Les initiatives communautaires abordent les problèmes de

	communautaire y compris les politiques et Critères.	communautaire	déresponsabilisation de femmes liées à la prise de décision au niveau du ménage et au niveau de leur position dans les structures communautaires
La Mesure	Nombre total (une valeur monétaire) de programmes d'engagement communautaire / d'investissement ciblant les femmes	Nombre total de bénéficiaires directs des programmes d'engagement/d'investissement communautaire ventilés par sexe	Évaluations de l'impact du genre Impacts communautaires liés au genre

Stratégie 3 Prise de décision égale entre les hommes et les femmes dans le ménage.

Quelles sont les contraintes liées au genre?

En bref, les ménages dans de nombreuses régions du monde ne sont pas des unités cohérentes avec des besoins, des ressources, des avantages et des objectifs partagés. En réalité, les femmes et les hommes d'un même ménage recherchent souvent des moyens de subsistance distincts, tandis que les femmes ont beaucoup moins accès aux ressources productives et moins de pouvoir et de pouvoir de décision sur l'utilisation de ces ressources et l'utilisation des avantages qui en découlent. Pendant ce temps, ils sont surchargés de tâches productives, reproductives et communautaires. Les hommes, quant à eux, ressentent le fardeau de leur responsabilité en tant que chef de famille. De nombreux efforts en faveur de l'autonomisation des femmes se concentrent sur le renforcement des opportunités économiques et des capacités de prise de décision des femmes dans les groupes ou organisations. Cependant, les mêmes femmes restent souvent impuissantes au niveau du ménage. Elles n'ont pas leur mot à dire dans la détermination des priorités du ménage et des habitudes de dépenses, et dans la satisfaction de leurs propres besoins de santé. Cette situation nuit à la motivation des membres du ménage à contribuer au ménage en tant qu'entreprise commune.

Méthodologies des ménages pour faire face à ces contraintes

Les méthodologies domestiques (HHM) sont des méthodologies participatives qui permettent aux membres de la famille de travailler ensemble pour améliorer les relations et la prise de décision, et pour atteindre des charges de travail plus équitables. Leur objectif est de renforcer le bien-être général du ménage et de tous ses membres. Il existe plusieurs HHM différents, qui varient en termes de type, de coût et de durée des activités pour faire face à la dynamique intra-ménage pour faire face aux contraintes liées au genre.

Le cœur des HHM est une méthodologie pour la vision des ménages et la planification de l'action. Les détails des outils à utiliser dans ce processus sont accessibles au public. Les approches familiales sont développées pour être utilisées par les entreprises ainsi que par les organisations de développement.

Un exemple bien connu de méthodologie de ménage est le Système d'Apprentissage Action Genre (GALS) ¹⁸. En utilisant différents outils et approches (voir la figure de l'un d'eux: l'Arbre Challenge Action), tous les membres du ménage sont encouragés à créer une vision du ménage, évaluer leur situation économique et sociale actuelle, participer à la planification conjointe des moyens de subsistance et partager les avantages qui découlent de la poursuite d'objectifs communs.

Un autre exemple est l'approche des ménages développée en Ouganda par le Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS) ¹⁹. L'approche conduit à une augmentation de la production et de la productivité des chaînes de valeur du café

¹⁸ OxfamNovib (2019). Système d'apprentissage par l'action de genre. Guide pratique pour transformer le genre et les relations de pouvoir inégales dans les chaînes de valeur.

¹⁹ HRNS est une fondation créée par le Neumann Gruppe, une entreprise familiale, leader mondial du secteur du café, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientificallly-sound-gender-approach/>

Arbre d'action du défi

English	French
STEP 1: DRAW TRUNK STEP 2: MAP AND PRIORITISE CAUSES STEP 3: SOLUTION BRANCHES STEP 4: SMART FRUIT COMMITMENTS	ÉTAPE 1: COFFRE POUR TIRAGE ÉTAPE 2: CARTE ET PRIORISATION DES CAUSES ÉTAPE 3: BRANCHES DE SOLUTION ÉTAPE 4: ENGAGEMENTS SMART FRUIT
BROAD CATEGORIES CAUSES CHALLENGE ISSUE	GRANDES CATÉGORIES CAUSES PROBLÈME DE DÉFI

- Figure 5 Arbre d'action des défis (outil GALS).

- en raison de la mise en commun de la main-d'œuvre, de la budgétisation et de l'utilisation appropriées des revenus de la famille et, partant, de l'adoption accrue de technologies améliorées et du réinvestissement dans les entreprises.

Actions clés dans les méthodologies des ménages

- 3.1. Sélectionnez une méthodologie de ménage
- 3.2. Décidez de la manière dont vous souhaitez déployer l'approche
- 3.3. Sélectionner une agence d'exécution et renforcer ses capacités
- 3.4. Appliquer une approche professionnelle dès le départ
- 3.5. Développer un pool d'agents de terrain communautaires et d'agents de changement / couples modèles
- 3.6. Assurer le soutien des hommes

Comment réaliser ces actions clés

- 3.1. Sélectionnez une méthodologie de ménage (par exemple, GALS ou l'approche ménage HRNS)

- Veiller à ce qu'il intègre la sensibilisation au genre dans la planification d'entreprise et promeut la famille en tant que concept d'entreprise.

- La méthodologie devrait inclure la planification financière, qui n'est pas purement axée sur le profit et l'expansion, mais prête également attention à l'épargne et à l'analyse des risques et à la réduction des risques.

- 3.2. Décidez de la manière dont vous souhaitez déployer l'approche

- Prendre conscience qu'une approche ménage est une approche à déployer dans les communautés rurales.

- Toutes les approches sont similaires en ce sens que les agents de changement ou les couples modèles doivent être formés pour diffuser l'approche dans leurs villages.
- Certaines méthodologies sont plus élaborées et demandent plus de temps aux agents de changement / couples modèles et aux membres de leur communauté que d'autres. Cela a un coût.
- Sélectionnez un modèle en fonction des ressources financières et humaines du programme ou de l'organisation en question.

3.3. Sélectionner une agence d'exécution et renforcer ses capacités

- L'entreprise doit probablement s'associer à une ONG ou à un prestataire de services pour cela.
- Peut-être que ce partenaire a également besoin d'un renforcement des capacités d'un programme ou d'une organisation normative.

3.4. Appliquer une approche professionnelle dès le départ

- Si l'approche doit devenir durable, un modèle d'entreprise doit être développé pour la formation des agents de changement / couples modèles.
- Cela offre le plus d'opportunités pour développer et atteindre les ménages à grande échelle. De plus, les sessions de formation nécessaires doivent être payées. Décidez qui couvrira les coûts associés.

3.5. Développer des agents de terrain communautaires et des agents de changement / des couples modèles

3.6. Assurer le soutien des hommes

- Assurer le soutien des hommes en général et des leaders communautaires en particulier, pour garantir que l'approche est acceptée dans les communautés.

Résultats pour l'entreprise

La création de valeur

Productivité accrue et meilleure qualité: les femmes se sentent copropriétaires de la production d'huile de palme, la production est basée sur une prise de décision conjointe sur l'investissement et les dépenses. Les membres du ménage travaillent ensemble et une meilleure adoption des bonnes pratiques agricoles (BPA) par le mari et la femme se traduit par des rendements plus élevés et une meilleure qualité.

Fidélisation accrue des fournisseurs: l'huile de palme devient une culture familiale au lieu de la culture des hommes qu'elle était auparavant. Cela se traduit par un plus grand nombre de ménages vendant des grappes de fruits frais (FBB), une augmentation de l'offre et de meilleurs «taux de fidélité».

Croissance

Accès au marché éthique de grande valeur: liens plus solides avec les acheteurs et les consommateurs. Les consommateurs de produits contenant des ingrédients à base d'huile de palme en Europe et aux États-Unis apprécient que leurs produits soient fabriqués de manière équitable, ce qui profite aux hommes et aux femmes. Cela renforce le lien avec les consommateurs finaux.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Les couples savent que leur famille est une entreprise commune	Amélioration du bien-être des femmes	Prise de décision conjointe au sein du ménage
Stratégies	Sélectionner des hommes et des femmes comme agents de changement / couples modèles pour jouer un rôle clé dans cette approche Assurer le déploiement de l'approche dans les villages en milieu rural familles / ménages à grande échelle	Augmentation du revenu du ménage produit par des hommes et des femmes ensemble	Sensibilisation au rôle des femmes dans la production d'huile de palme Prise de décision conjointe du mari et de la femme sur la production d'huile de palme Prise de décision conjointe sur les dépenses
La mesure	# d'agents de changement / couples modèles # de villages atteints	Chiffres montrant une augmentation du produit agricole vendu par famille Augmentation du revenu familial Amélioration des moyens de subsistance et de la scolarisation des enfants	Exemples de planification conjointe des ménages Réduction de l'impuissance des femmes dans les ménages

Stratégie 4. Réduction des soins et du travail domestique non rémunérés.

Critère 6.5 Orientation - accès à la garde d'enfants (voir également la partie II, stratégie 2)

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, les femmes - et souvent les filles - fournissent une quantité inégale et excessive de soins non rémunérés. La responsabilité de fournir un travail de soins non rémunéré incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles - et c'est un problème. Dans le monde, les femmes fournissent en moyenne plus de trois fois le travail de soins non rémunéré effectué par les hommes, atteignant plus de cinq fois dans les zones rurales pauvres. Dans les zones rurales, cette division inégale du travail est combinée à un manque d'infrastructures de base (comme l'électricité et l'eau). De plus, le manque d'équipement qui fait gagner du temps (comme les machines à laver) et le manque de services de soins alternatifs abordables (comme la garde d'enfants) créent une charge de travail non rémunérée importante pour les femmes.²⁰ Dans les zones rurales, une grande partie du travail nécessaire à l'agriculture est perçue comme des tâches ménagères. , par exemple aller chercher de l'eau (même si c'est pour le bétail ou l'irrigation), chercher du bois de chauffage et cuisiner pour les ouvriers.

Actions clés pour faire face à ces contraintes

Le cadre des 4 R est un cadre simple qui résume les principales mesures à prendre par le gouvernement, les organisations de la société civile et les entreprises pour rétablir l'équilibre et soulager les femmes de la part importante du travail de soins non rémunéré.

4.1 Reconnaître

4.2 Réduire

4.3 Redistribuer

4.4 Représenter

Comment réaliser ces actions? ²¹

4.1 Reconnaître

- Reconnaître que le travail de soins non rémunéré est principalement effectué par des femmes, le reconnaître comme un travail - un type de production qui crée de la valeur - et le reconnaître comme tel dans les politiques pertinentes.
- Le travail domestique non rémunéré au niveau des familles de petits exploitants est principalement lié aux soins des enfants, à la cuisine pour la famille et aux ouvriers et à la collecte de l'eau.
- Analyser les activités entraînant les contraintes de temps les plus sévères.

4.2 Réduire

- Réduire le nombre total d'heures à consacrer à des tâches de soins non rémunérées en améliorant l'accès à des dispositifs abordables permettant de gagner du temps et à des infrastructures de soins et de soutien telles que l'eau, l'électricité et les transports publics.
- Sans un bon accès à l'eau, les femmes sont confrontées à des défis supplémentaires dans l'exécution de nombreuses tâches telles que la lessive, le ménage et la cuisine. Agissez pour améliorer l'accès aux points d'eau.
- Aller chercher du bois de chauffage est un aspect de la cuisine qui prend du temps. Les actions pourraient se concentrer sur des fourneaux améliorés ou sur d'autres combustibles.
- Prendre soin des enfants empêche les femmes de travailler sur le terrain. Les actions associées sont des structures de garde d'enfants mises à disposition par l'entreprise.
- Discutez de la possibilité d'installer une buanderie.

4.3 Redistribuer

- Redistribuer le travail de soins non rémunéré au sein du ménage afin que le montant total du travail de soins non rémunéré soit plus équitablement partagé entre les membres de la famille

²⁰ Unilever et Oxfam (2019). Business Briefing sur les soins non rémunérés et le travail domestique: pourquoi les soins non rémunérés par les femmes et les filles sont importants pour les entreprises, et comment les entreprises peuvent y remédier, p. 7.

²¹ Oxfam (2019), idem.

- Transférer certains des coûts, des responsabilités et des opportunités associés au travail de soins non rémunéré vers l'État et le secteur privé (par exemple par le biais de services de garde d'enfants parrainés par l'État et par l'employeur et le congé parental).
- Sensibiliser à la répartition injuste du travail de soins non rémunéré et aux stéréotypes associés.
- Sensibiliser les hommes et les femmes à redistribuer les tâches au sein de la famille.
- Insistez sur le fait que lorsque les hommes n'assument pas leur juste part du travail de soins non rémunéré, ils peuvent passer à côté d'expériences positives et enrichissantes, telles que les liens de toute une vie qui peuvent découler du temps passé avec les enfants à mesure qu'ils grandissent.
- Une responsabilité inégale pour le travail de soins non rémunéré est à la fois une occasion manquée pour les hommes et les garçons et un obstacle majeur sur la voie de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

4.4 Représenter

- Impliquer les soignants, souvent des femmes, dans l'analyse des problèmes liés aux tâches de soins et de travail domestique et dans l'identification et la planification de solutions.
- Impliquer efficacement les soignants dans la conception et la prise de décision afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et élaborer des politiques, des budgets et des plans qui reflètent leurs besoins et leurs intérêts.

Résultats pour l'entreprise.

La création de valeur

Augmentation de la productivité et meilleure qualité: les femmes se sentent copropriétaires de la production de palmiers à huile, la production est basée sur une prise de décision conjointe sur les investissements et les dépenses. Les membres du ménage travaillent ensemble et l'adoption améliorée des bonnes pratiques agricoles (BPA) par le mari et la femme se traduit par des rendements plus élevés et une meilleure qualité.

Fidélisation accrue des fournisseurs: l'huile de palme devient une culture familiale au lieu de la culture des hommes qu'elle était auparavant. Cela se traduit par un plus grand nombre de ménages vendant des grappes de fruits frais (FBB), une augmentation de l'offre et de meilleurs «taux de fidélité». Les femmes sont plus motivées en raison du partage de la charge de travail avec leurs maris et de la réduction du travail de soins non rémunéré.

Croissance

Accès au marché éthique de grande valeur: liens plus solides avec les acheteurs et les consommateurs. Les consommateurs de produits contenant des ingrédients à base d'huile de palme en Europe et aux

États-Unis apprécient que leurs produits soient fabriqués de manière équitable, ce qui profite aux hommes et aux femmes. Cela renforce le lien avec les consommateurs finaux.

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectif	Reconnaître la charge de travail non rémunérée des femmes en matière de soins	Amélioration du bien-être des femmes	Partage plus équitable des soins non rémunérés entre mari et femme
Stratégies	<p>Identifier les besoins et l'intérêt des femmes pour réduire leur charge de travail</p> <p>Sensibiliser les hommes à l'importance de partager le travail de soins non rémunéré</p>	<p>Mettre en place des actions ou des technologies pour réduire la charge de travail de soins non rémunérée des femmes</p> <p>Les femmes subissent une réduction des heures consacrées au travail de soins non rémunéré</p> <p>Le travail de soin non rémunéré des femmes est moins difficile</p>	<p>Sensibiliser la famille sur la nécessité d'équilibrer la charge de travail de soins non rémunérés par la répartition des tâches entre mari et femme</p> <p>Prise de décision conjointe sur le partage de la charge de travail de soins non rémunérée</p>
La mesure	# de femmes et d'hommes atteints	Gain de temps grâce à l'introduction de la technologie ou à la redistribution des tâches	Exemples de redistribution et de réduction des tâches de soins non rémunérés des femmes

Stratégie 5 Développement des petites entreprises

Critère 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local comme convenu par les communautés locales.

Quelles sont les contraintes liées au genre?

Les communautés des zones de production d'huile de palme dépendent des salaires gagnés en tant que travailleur salarié dans une plantation d'huile de palme ou de la vente de grappes de fruits frais vendues à une entreprise ou une usine. Cependant, la plupart des familles ont également d'autres sources de revenus, une parcelle de riz, un potager ou un magasin. S'ils ne disposent pas de ces autres sources de revenus, cela est souvent mentionné comme une préoccupation. Pour diverses raisons (les femmes jugeant le travail dans la plantation trop dur, les hommes employés à plein temps ou les hommes en charge des palmiers à huile), les femmes sont souvent en charge de ces autres sources de revenus. Pour cette raison, le soutien aux femmes dans la création d'une petite entreprise est souvent très apprécié. Les contraintes liées au genre pour les femmes dans la création d'une petite entreprise sont généralement doubles, elles n'ont pas les compétences commerciales requises et elles n'ont pas les fonds nécessaires pour les investissements. Cette stratégie abordera les deux contraintes.

Le manque de services de développement des affaires pour les femmes est souvent attribué à leur manque d'intérêt: «Les femmes ne sont pas intéressées par la formation technique et commerciale», etc. Rarement, les prestataires de services essaient de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes n'accèdent pas à leurs services. Ils ne se rendent pas compte des différences de perception des hommes et des femmes sur le type et la qualité des services offerts. Ils ne voient pas l'importance d'une évaluation différenciée des services comme base de la conception de produits et de services intégrant l'équité entre les sexes et une approche d'autonomisation des femmes.

L'accès aux services financiers est également un défi pour les femmes qui souhaitent démarrer ou améliorer leur entreprise. Les femmes entrepreneurs ont souvent un profil moins favorable auprès des investisseurs. Les entreprises des femmes sont souvent petites et les femmes ne disposent pas de garanties adéquates. Les institutions financières peuvent même exiger des garanties plus élevées de la part des femmes entrepreneurs. Certaines banques peuvent également exiger que les femmes aient un cosignataire masculin pour ouvrir des comptes. Les femmes entrepreneurs ont souvent moins accès aux services bancaires de base tels que les comptes chèques et les comptes d'épargne. Elles ont moins accès aux prêts et préfèrent donc financer leur entreprise avec leur épargne, des prêts de la famille et des amis ou des microcrédits au lieu du crédit des institutions financières. Pour faire face à ces contraintes liées au genre, les stratégies d'intervention devront viser à la fois le fournisseur, la (micro) institution financière et le client, la femme entrepreneur.

Actions clés pour faire face à ces contraintes liées au genre

- 5.1 Aider les femmes à identifier une activité commerciale
- 5.2 Les assister dans l'identification des services de développement commercial mis à leur disposition et les évaluer
- 5.3 Faciliter la mise en relation des femmes avec les organisations capables de fournir les services de développement des affaires nécessaires
- 5.4 Identifier les services financiers nécessaires et relier les femmes au (micro) institutions financières
- 5.5 Promouvoir le développement du réseau des femmes entrepreneurs.

Comment réaliser ces actions clés

- 5.1 Aider les femmes à identifier une activité commerciale
 - Aider les femmes à réaliser une mini-étude marketing basée sur les 5 P du marketing: produit, prix, promotion, placement et personnes. Pour vous inspirer, consultez l'outil d'enquête sur les mini-marchés d'AgriProFocus.²²

²² AgriProFocus (2014). Le genre dans les chaînes de valeur. Une boîte à outils pratique pour intégrer une perspective de genre dans le développement de la chaîne de valeur agricole, outil 4.4c Une étude de mini-marché.

- Aider les femmes à élaborer un plan d'affaires simple. Elles en auront besoin pour obtenir un financement. Des modèles gratuits du Business Model Canvas peuvent être trouvés sur le Web.
- Aider également les femmes à démarrer. Par exemple, lié à la gestion des intrants dans le cycle de production²³ et à l'établissement des coûts et à la tarification.²⁴

- Pour cette assistance, une partie externe peut également être identifiée, voir 5.2 et 5.3.

5.2 Aider les femmes à identifier les services de développement des affaires dont elles disposent et à les évaluer.

- Organisez des discussions avec des femmes. Combinez les discussions en sous-groupes avec les discussions en plénière. Après l'introduction, la discussion commence en sous-groupes à l'aide de flipcharts.²⁵

- Demandez à chaque sous-groupe de faire un dessin collectif sur un flipchart répondant à la question: «Quels services recevez-vous pour démarrer ou améliorer votre entreprise? Qui fournit ce service? »

- Notez sur un autre paperboard: «De quels autres services avez-vous besoin pour améliorer les performances de votre entreprise dans la chaîne de valeur?»

- En séance plénière, le groupe décide d'un ou deux services importants à évaluer. Chaque groupe est invité à répondre sur un paperboard aux questions suivantes pour chacun des services analysés:

- Qui reçoit le service? (Nombre d'hommes et de femmes, d'épouses, de fils et de filles, de familles vivant à proximité de la route, etc.)

- Comment le service est-il fourni? (heure, lieu, conditions, etc.)
- Combien coûte le service?
- Êtes-vous satisfait du service?
- Quelles sont les suggestions pour améliorer le service?

- Les groupes présentent les résultats en séance plénière. Le facilitateur aide à faire une synthèse des réflexions et recommandations les plus importantes pour l'amélioration des services dans une perspective de genre.

5.3 Faciliter la mise en relation des femmes avec des organisations capables de fournir les services de développement des affaires nécessaires

- Sur la base de ces discussions, l'entreprise facilite la mise en relation des femmes avec un fournisseur de services potentiel, que ce soit une ONG ou une entreprise privée.

- Organiser les arrangements pratiques et financiers avec l'organisation la plus appropriée.

- Pour garantir que le service sera fourni de manière durable, le service ne devrait pas être entièrement subventionné. Aider le fournisseur de services à développer un service qui peut être fourni avec peu ou pas de subvention également à long terme. Subventionner le développement et le démarrage du prestataire de services est une tâche appropriée pour l'entreprise.

5.4 Identifier les services financiers nécessaires et relier les femmes aux institutions (micro) financières

- Pour un changement durable, il est conseillé de coopérer avec les prestataires de services financiers²⁶ ou les ONG:

- Convaincre les banques du modèle économique consistant à fournir des services spéciaux aux femmes.
- Aider les banques à développer des produits financiers pour les femmes entrepreneurs.
- Fonder le développement des produits financiers sur les besoins et les intérêts exprimés des femmes.²⁷

²³ AgriProFocus (2014). idem, outil 4.4d Gestion des entrées dans le cycle de production.

²⁴ AgriProFocus (2014). idem, outil 4.4e Coût et tarification.

²⁵ AgriProFocus (2014). idem, outil 4.4 Fournisseurs de services de développement commercial.

²⁶ AgriProFocus (2014). Idem, outil 4.5a Connaître le système financier et comment il peut faire faillite aux femmes.

²⁷ Women's World Banking (2017) Opportunity for Women. Croissance pour les entreprises. Voir la vidéo.

- Actions aux côtés des clients, les femmes entrepreneurs:
- Investir dans l'augmentation de la confiance en soi et de l'éducation commerciale des femmes entrepreneurs.
- Coopérer avec les organisations de la société civile, par ex. sur la prise de décision conjointe des hommes et des femmes au niveau des ménages.

5.5 Promouvoir le développement du réseau des femmes entrepreneurs

- Prendre des dispositions pour faire face aux contraintes spécifiques liées au genre, liées au temps, à la mobilité et à la garde des enfants, et aborder la sensibilisation des hommes.
- Promouvoir l'interaction sociale et les activités de réseau parmi les femmes entrepreneurs et la formation d'associations de femmes entrepreneurs.

Résultats pour l'entreprise

Résultats pour les femmes

	Atteindre	Bénéfice	Autonomisation
Objectifs	Des services financiers et des services de développement des affaires sont disponibles pour les femmes	Les femmes ont les connaissances en affaires et les moyens financiers pour démarrer ou améliorer leur entreprise	Les femmes développent des capacités entrepreneuriales et de gestion Les femmes participent à un réseau d'entrepreneurs Les contraintes de temps, de mobilité et de garde d'enfants sont discutées au sein du ménage, ce qui conduit au partage de la charge de travail et à la prise de décision conjointe au sein du ménage
Stratégies	Relier les femmes aux services de développement financier et commercial	Les femmes appliquent les connaissances dans leur entreprise	Coaching et mentorat de femmes entrepreneurs par des entrepreneurs plus expérimentés Faciliter le développement du réseau des femmes entrepreneurs. Associez également les femmes entrepreneurs aux hommes entrepreneurs Faciliter la discussion avec les hommes et les dirigeants de

			la communauté sur l'importance des femmes en tant qu'entrepreneurs
La mesure	# /% de clients H / F de services financiers et de développement des affaires Produits financiers développés et utilisés par les femmes Taille des prêts	# /% Entreprise H / F démarrée ou améliorée Revenu généré Description des profils des entrepreneurs prospères	Exemples de: Relations de coaching et de mentorat # de femmes entrepreneurs dans les réseaux Discussions dans la communauté sur les femmes entrepreneurs

Partie V Processus et capacités internes

1. Analyse rapide du sexe

Qui utilise cette analyse de genre?

Cette analyse est un outil d'auto-évaluation pour les membres de la RSPO. L'analyse de genre peut être facilitée par un spécialiste du genre ou par le personnel compétent de l'entreprise, par ex. du service des ressources humaines. Il vise à évaluer la sensibilité au genre du membre de la RSPO. Par exemple:

- Entreprises de plantation
- Moulins
- Organisations / groupes de petits exploitants
- Entreprises fournissant du travail.

Quelles informations sont collectées?

- Évaluation des capacités du membre de la RSPO à répondre aux besoins des employés, hommes et femmes, ainsi qu'aux petits exploitants et à remplir les conditions de genre de la RSPO.
- Évaluation des politiques et mécanismes mis en place par le membre de la RSPO pour mettre en œuvre la stratégie d'entreprise sensible au genre nécessaire pour répondre aux critères de genre de la RSPO.

Pourquoi utiliser cette analyse de genre?

- L'examen de cette liste de contrôle permettra de faire prendre conscience du rôle des femmes, des besoins et des défis spécifiques et de l'importance de les résoudre.

Que gagnez-vous à l'utiliser?

- Il est dans l'intérêt de l'entreprise de s'attaquer aux contraintes liées au genre auxquelles sont confrontées les travailleuses, les femmes des familles de petits exploitants et les femmes des communautés.
- Le traitement de ces contraintes est une exigence de la norme RSPO mais est également dans l'intérêt commercial du membre.

Comment utiliser cette analyse de genre?

Étape 1 Complétez l'analyse de genre individuellement, de préférence suivie d'une discussion de groupe

Étape 2 Des scores communs sont attribués aux cinq domaines et le graphique en araignée est créé

Étape 3 Les domaines d'amélioration sont discutés et convenus

Étape 4 Planification stratégique et action corrective

Étape 1 Effectuez l'analyse de genre individuellement, de préférence suivie d'une discussion de groupe.

Cet outil fournit cinq ensembles / domaines de trois énoncés. L'analyse peut être effectuée individuellement. Sur la base des formulaires individuels remplis, une discussion de groupe a lieu. À la fin de cet outil, l'analyse avec les questions est fournie. Le score maximum par domaine est de quinze.

Idéalement, plusieurs discussions de groupe ont lieu avec différents groupes de personnes liés à l'entreprise: travailleurs hommes et femmes, petits exploitants hommes et femmes, personnel de haut niveau (président, directeur, chargé de programme, responsable des ressources humaines, etc.)

La discussion de groupe de discussion commence par expliquer les objectifs de la discussion autour des déclarations. Il existe cinq critères / domaines; après avoir répondu aux questions connexes, la ou les personnes interrogées évaluent leur performance dans ce domaine et attribuent une note. Le tableau ci-dessous résume les cinq domaines et décrit la situation idéale pour le domaine donné

	2020	2021	2022	2023
1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre pour sa stratégie d'entreprise	5			
2. Les conditions de travail des employées sont abordées	9			
3. Des services d'entreprise sont également fournis aux petites exploitantes	4			
4. L'entreprise a une politique de genre et une capacité interne de genre	4			
5. Mécanismes en place pour suivre la stratégie de genre de l'entreprise	4			

Étape 2 Des scores communs sont attribués aux cinq domaines et le graphe d'araignée est créé.

En se référant aux scores obtenus à l'étape 1, le tableau ci-dessus est complété et le graphique d'araignée est fait. Les répondants analysent les scores pour chaque dimension / zone. Cela permet de faire le point sur la situation en vue d'éventuelles améliorations. Il peut y avoir plus d'un domaine / dimension nécessitant une amélioration.

English	French
<ol style="list-style-type: none">1. The company is aware of the importance of gender for its business strategy2. Labour conditions of female employees are addressed3. Company services are also delivered to female smallholders4. The company has a gender policy and internal gender capacity5. Mechanisms in place for monitoring the gender strategy of the business	<ol style="list-style-type: none">1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre dans sa stratégie commerciale informatique2. Les conditions de travail des employées sont abordées3. Les services de l'entreprise sont également fournis aux petites exploitantes4. L'entreprise a une politique de genre et une capacité interne de genre5. Mécanismes en place pour suivre la stratégie de genre de l'entreprise

2020

2021

2022

2023

- Figure 6. Graphique en araignée extrait de la feuille Excel (exemple).

Étape 3 Les domaines d'amélioration sont discutés et convenus

Les enquêteurs ont une conversation avec le personnel supérieur de l'entreprise pour identifier les lacunes et les domaines à améliorer. S'il y a des opinions divergentes, incluez la gamme des scores.

Le personnel de la société de niveau supérieur analyse le graphique de la toile d'araignée et identifie la zone qui a le score le plus bas. Les questions suivantes se posent:

1. Qu'est-ce qui explique un score aussi bas dans ce domaine?
2. Qu'est-ce qui a été essayé pour relever ce défi / cette faiblesse?
3. Quels ont été les résultats?
4. Quelle est la motivation pour relever ce défi?
5. Que peut-on suggérer pour améliorer ce domaine?

Le tableau suivant donne des suggestions sur la façon d'utiliser ce document d'orientation sur le genre dans la formulation des actions.

Cinq domaines	Suggestions pour l'utilisation de ce guide de genre
1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre dans sa stratégie commerciale	Chaque stratégie de ce guide explique quelle est l'analyse de rentabilisation de l'application de la stratégie
2. Les conditions de travail des employées sont abordées	La partie I de ce guide propose plusieurs stratégies très pratiques pour améliorer les conditions de travail des employées
3. Des services d'entreprise sont également fournis aux petites exploitantes	La partie II de ce guide décrit les stratégies visant à inclure les femmes sur un (plus) pied d'égalité dans les programmes de petits exploitants et les groupes de petits exploitants
4. L'entreprise a une politique de genre et capacité interne en matière de genre	En particulier, la partie II fait référence aux actions à entreprendre au niveau de la direction entreprise impliquant la direction RH et le comité genre. La partie V fournit des suggestions pour la gestion des risques liés au genre
5. Mécanismes en place pour suivre la stratégie de genre de l'entreprise	Toutes les stratégies décrites dans ce guide incluent une suggestion de suivi des résultats de la stratégie à la fois au niveau des femmes (lié au P&S RSPO concerné) et au niveau de la stratégie d'entreprise. La partie V donne des suggestions sur la communication de la stratégie genre de l'entreprise et des résultats obtenus.

Étape 4 Planification stratégique et action corrective.

Identification des axes d'amélioration et mise en place d'actions correctives. Essayez de prioriser. Idéalement, les résultats de plusieurs discussions de groupe sont rassemblés dans un plan d'action conjoint pour l'égalité des sexes

Domaines à améliorer	Actions proposées	Délai	Moyens	Personne(s) responsables

Date :

Nom de l'entreprise :

Nombre de participants/ répondants : Femmes _____ Hommes _____

Poste occupé par les participants dans l'organisation: Femmes _____ Hommes _____

Analyse rapide du sexe	Pas du tout d'accord	Etre en désaccord	Peut être	Se mettre d'accord	Tout à fait d'accord
<p>1. L'entreprise est consciente de l'importance du genre dans sa stratégie commerciale</p> <p>1.1 Répondre aux besoins et aux intérêts des employées est rentable pour l'entreprise</p> <p>1.2 Assurer l'égalité d'accès aux services pour les petites exploitantes est rentable pour l'entreprise</p> <p>1.3 L'entreprise doit prendre en compte les relations de genre dans ses relations avec les communautés</p> <p>Total 1</p> <p>2. Les conditions de travail des employées sont abordées</p> <p>2.1 Les employées sont consultées pour s'assurer que les conditions de travail correspondent à leurs besoins et intérêts particuliers. Les femmes participent à la communication entre la direction et les structures des travailleurs (par exemple via les groupes de travailleurs, le comité de genre, etc.)</p> <p>2.2 Les conditions de travail des employées sont adaptées à leur besoins et intérêts (par exemple liés aux conditions de travail, à la sécurité, à la flexibilité du travail, à la prévention du harcèlement sexuel, etc.)</p> <p>2.3 Les femmes ont un accès égal à la formation et au développement de carrière, dans des emplois techniques et de gestion qui sont généralement considérés comme pour hommes</p> <p>Total 2</p> <p>3. La société est fournie au mari et à la femme du petit exploitant ménages.</p> <p>3.1 L'entreprise communique avec les petites exploitantes agricoles sur la manière d'adapter les services à leurs besoins et intérêts (heure, lieu, qui fournit le service, etc.)</p> <p>3.2 Des services d'entreprise sont également disponibles pour les conjoints de sexe masculin petits exploitants</p> <p>3.3 Les enquêtes de satisfaction des clients pour les services sont menées séparément pour hommes et femmes</p> <p>Total 3</p> <p>4. L'entreprise a une politique de genre et une capacité interne en matière de genre</p>					

4.1 L'égalité des sexes est un objectif stratégique de l'entreprise. Cela se traduit par une politique de genre, des objectifs de genre et la communication de l'entreprise					
4.2 La direction des ressources humaines peut mettre en œuvre cette politique					
4.3 Les femmes sont également représentées à différents niveaux de l'entreprise, y compris aux postes de direction					
Total	4				
5. Mécanismes en place pour suivre la stratégie de genre de l'entreprise					
5.1 L'entreprise connaît le nombre et le pourcentage d'employés, de femmes et de petits exploitants					
5.2 L'entreprise suit les hommes et les femmes dans différentes catégories d'emplois, y compris les emplois de direction et techniques, et les emplois permanents et saisonniers					
5.3 Des données sur la participation des hommes et des femmes à la formation et aux réunions ainsi que sur l'absentéisme et la rotation du personnel sont collectées pour les hommes et les femmes					
Total	5				

2. Évaluation des risques liés au sexe

Pourquoi c'est important?

Pour la mise en œuvre réussie de cette orientation sur le genre, une organisation sensible au genre est indispensable. Il est bon de commencer par l'analyse rapide du sexe, comme décrit dans la partie V, 1. L'évaluation des risques présentée ici fournit quelques suggestions sur la manière de s'assurer que l'organisation interne de l'entreprise est capable de mettre en place ces directives de genre.

Comment utiliser cette évaluation des risques?

Pour chaque question de la colonne des risques potentiels répondue par NON, examinez les actions suggérées et élaborer un plan pour les mettre en œuvre.

Risques potentiels	Actions suggérées
Une politique de genre est-elle en place?	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une politique de genre. • Communiquer la politique avec le personnel de l'entreprise et avec le monde extérieur. • Faire une déclaration de politique publique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes.
Des stratégies de genre et des plans d'action sont-ils élaborés?	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des stratégies pour faire face aux contraintes sexospécifiques des femmes employés, femmes petits exploitants et femmes dans les

	<p>communautés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir comment l'entreprise atteindra, bénéficiera et autonomisera les femmes ces niveaux.
Y a-t-il une représentation égale des sexes au siège et au niveau de la direction?	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiquez ce que vous prêchez! • Envisager des actions positives pour faciliter le recrutement et la rétention du personnel féminin pour améliorer la position des femmes dans l'entreprise.
Le budget est-il disponible pour les activités de genre?	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le budget pour entreprendre des stratégies liées au genre à différents niveaux dans l'entreprise, avec les employés, les petits exploitants et communautés.
Une expertise en matière de genre est-elle disponible dans l'entreprise?	<ul style="list-style-type: none"> • Assurez-vous qu'une expertise en matière de genre est disponible dans l'entreprise. • Si nécessaire, embaucher une expertise externe ou coopérer avec des ONG ou des consultants entreprises. • Participez à des réseaux de genre. • Échange d'expériences avec d'autres entreprises d'huile de palme. • Attribuer des points focaux genre pour des stratégies spécifiques, par exemple le développement des comités de genre. Formez-les et équipez-les d'outils et d'exemples.
Les résultats de genre sont-ils mesurés?	<ul style="list-style-type: none"> • Collectez des données ventilées par sexe. • Collectez des données sur la manière dont l'entreprise atteint, bénéficie et responsabilise femmes.
Les résultats de genre sont-ils communiqués?	<ul style="list-style-type: none"> • Partager des expériences sur les bonnes pratiques et des histoires de changements dans la vie des femmes. • Les publier (dans des articles, des études de cas, etc.) sur le site Internet de l'entreprise ou ailleurs et les utiliser pour des campagnes médiatiques et de sensibilisation.

Ressources supplémentaires

Les femmes du secteur de l'huile de palme en vidéo

«Qu'est-ce que ça fait d'être une femme travaillant dans l'huile de palme? Et comment une entreprise travaille à l'égalité des sexes ». Dans une industrie dominée par les hommes, que peut faire une entreprise d'huile de palme pour garantir l'égalité des sexes? Voir la vidéo. Source: Cargill sur www.eco-business.com 2019.

«Genre et huile de palme: travailler ensemble en tant que couple». Yuliana Putri Leha, 23 ans, travaille à la cueillette de fruits de palmier à huile avec son mari, Singapour, depuis 2014 à West Kalimantan, en Indonésie. Yuliana travaille sur une base occasionnelle mais dit qu'elle ne sait pas si elle pourrait trouver un autre travail si elle essayait. Voir la vidéo. Source: Centre de recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

«Genre et huile de palme: une journée dans la vie d'une travailleuse de l'huile de palme». Écoutez Magdalena Pandan, une ouvrière de 35 ans dans les plantations de palmiers à huile du Kalimantan occidental, en Indonésie, qui se lève chaque jour avant l'aube pour s'acquitter de ses tâches envers son travail, sa famille et ses terres cultivées. Voir la vidéo. Source: Centre de recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

La science sur le terrain. Écoutez Bimbika Sijapati Basnett, scientifique du CIFOR, parler des recherches de son équipe sur les questions liées au genre et aux femmes dans l'expansion de l'industrie du palmier à huile en Indonésie. Regarde cette vidéo. Source: Centre de recherche forestière internationale (CIFOR) 2017.

Blogs sur les femmes dans le secteur de l'huile de palme

«Sur le terrain en Indonésie avec un conseiller en sécurité de Cargill et sa doublure». Alicia et Meta vérifient que les travailleurs portent leur équipement de protection individuelle et qu'il est en bon état. Meta et Alicia vivent et respirent leur rôle de sécurité à Harapan, une plantation de plus de 32 000 hectares employant plus de 5 800 travailleurs. Lis l'histoire. Source: Cargill 2017.

«Créer un lieu de travail plus sûr et plus sain». Inspecteur en environnement, santé, incendie et sécurité Eka Syamsiah Hidayah Nasution, 26 ans, Jakarta (GAR): «Même un incident est un de trop. Je veux minimiser davantage les risques, voire les éliminer. » Telle est la philosophie d'Eka en tant qu'inspecteur de l'environnement, de la santé, du feu et de la sécurité pour Golden Agri-Resources (GAR). Lis l'histoire. Source: GAR 2017.

«Construire un avenir durable». Novianti Mandasari, ingénieur en environnement, 25 ans, Riau (GAR): «Près de 70 pour cent des grappes de fruits frais de palmier à huile deviennent des déchets une fois que l'huile de palme brute (CPO) est extraite. Nous parlons de déchets tels que les fibres et les coquilles, ainsi que les effluents liquides. Une grande partie de mon travail consiste donc à réutiliser, réduire, recycler et gérer ces «déchets» de manière responsable - je joue un rôle important dans la production durable d'huile de palme. » Lisez son histoire et regardez la vidéo. Source: GAR 2017.

«L'égalité des sexes dans l'huile de palme: où en sommes-nous aujourd'hui?». Golden Agri-Resources (GAR) explore les domaines dans lesquels nous pouvons jouer un rôle dans la création d'une industrie plus équilibrée entre les sexes. Lisez ce blog. Source: GAR 2017.

Les analyses de rentabilisation du genre dans d'autres secteurs

Réduire l'absentéisme et le roulement des travailleuses dans l'industrie du thon, îles Salomon. Deux pages sur l'expérience de SolTuna, en partenariat avec IFC: l'analyse de rentabilisation pour lutter contre

les contraintes liées au genre des employées aux Îles Salomon. Fair & Sustainable / AgriProFocus 2019. Lire ici.

Culture fruitière socialement responsable en Afrique du Sud. Deux pages sur l'expérience d'Afrifresh, en partenariat avec IFC: l'analyse de rentabilisation pour un meilleur travail des femmes dans les exploitations de fruits frais en Afrique du Sud. Fair & Sustainable / AgriProFocus 2019. Lire ici.

Du lait plus et meilleur. Le partenariat de FrieslandCampina et 2SCALE au Nigeria. Deux pages sur l'analyse de rentabilisation de la reconnaissance des femmes peuls comme productrices de produits laitiers et l'importance de la création de points d'eau. Fair & Sustainable / AgriProFocus, 2019. Lire ici.

Un café qui a une histoire. L'expérience de Kyagalanyi, en partenariat avec Rain Forest Alliance. Deux pages sur l'analyse de rentabilisation de l'approche des ménages en Ouganda, Fair & Sustainable / AgriProFocus, 2019. Lire ici.

Femmes: champions du respect des normes de certification. L'expérience de l'Asociación Aldea Global Jinotega, en partenariat avec UTZ (maintenant Rainforest Alliance). Deux pages sur l'analyse de rentabilisation de l'intégration du genre dans le secteur du café au Nicaragua, Fair & Sustainable / AgriProFocus, 2019. Lire ici.

Chocolat d'où poussent les fèves de cacao. Deux pages sur l'expérience de la société POD Chocolate et de l'ONG Kalimajari avec l'autonomisation des femmes dans le cacao à Bali, en Indonésie en partenariat avec UTZ (maintenant Rainforest Alliance), Fair & Sustainable / AgriProFocus, 2019. Lire ici.

Women's World Banking, 2017 Opportunity for Women. Croissance pour les entreprises. Voir la vidéo.

Références

AgriProFocus (2014). Le genre dans les chaînes de valeur. Boîte à outils pratique pour intégrer une perspective de genre dans le développement de la chaîne de valeur agricole.

AgriProFocus, par exemple dans le café durable en tant qu'entreprise familiale; approches et outils pour inclure les femmes et les jeunes, une publication de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services et The Sustainable Coffee Program, propulsé par IDH, Sustainable Trade Initiative, disponible en anglais (2014) et en espagnol (2015).

AgriProFocus / Fair & Sustainable (2019). L'analyse de rentabilisation de l'autonomisation des femmes. Huit pages sur deux avec description de cas de différentes chaînes de valeur, entreprises et pays.

Joselyn Bigirwa (2018). Impacts sexospécifiques des plantations commerciales de palmiers à huile à Kalangala in: Richard Ssemmanda et Michael Opige (eds.) Plantations de palmiers à huile dans les paysages forestiers: impacts, aspirations et perspectives en Ouganda.

Centre de recherche forestière internationale (CIFOR), Li, T. (2015). Impacts sociaux du palmier à huile en Indonésie: une perspective sexospécifique du Kalimantan occidental. Bogor, Indonésie.

Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych et Cut Augusta Mindry Anandi (2016). Transformer la table ronde sur l'huile de palme durable pour une plus grande égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise (DCED), Erin Markel (2014). Mesure de l'autonomisation économique des femmes dans le développement du secteur privé.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) (2016). Développer des chaînes de valeur sensibles au genre. Un cadre directeur.

FAO (2018). Comment pouvons-nous protéger les hommes, les femmes et les enfants de la violence sexiste? Lutter contre la violence sexiste dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture.

HRNS est une fondation créée par le Neumann Gruppe, une entreprise familiale, leader mondial du secteur du café, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientifically-sound-gender-approach/>

IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth et al. (2017). Les projets de développement agricole atteignent-ils, profitent-ils ou autonomisent-ils les femmes? Document d'expert préparé par l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires.

Société financière internationale (IFC) (2013). Investir dans l'emploi des femmes, bon pour les affaires, bon pour le développement.

Société financière internationale (IFC) / Groupe de la Banque mondiale (2016). Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agro-industrie.

Oxfam (2019). Réunion d'information sur les soins non rémunérés et le travail domestique: pourquoi les soins non rémunérés par les femmes et les filles sont importants pour les entreprises et comment les entreprises peuvent y remédier.

OxfamNovib (2019). Système d'apprentissage par l'action de genre. Guide pratique pour transformer le genre et les relations de pouvoir inégales dans les chaînes de valeur.